

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**  
**CURSO PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA**  
**2018/2019, 2.ª Edição**



**TII**

**A PARENTALIDADE EM CONTEXTO MILITAR: UM ESTUDO NA  
FORÇA AÉREA PORTUGUESA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A  
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO  
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS  
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL  
REPUBLICANA.**

**Soraia Alamahomed Jamal**  
**CAP/PSI**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**A PARENTALIDADE EM CONTEXTO MILITAR: UM**  
**ESTUDO NA FORÇA AÉREA PORTUGUESA**

**CAP/PSI Soraia Alamahomed Jamal**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2018/19, 2.<sup>a</sup> Edição

Pedrouços 2019



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**A PARENTALIDADE EM CONTEXTO MILITAR: UM  
ESTUDO NA FORÇA AÉREA PORTUGUESA**

**CAP/PSI Soraia Alamahomed Jamal**

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2018/2019, 2ª Edição

Orientador: MAJ/PSI Cristina Paula de Almeida Fachada

Pedrouços 2019



### **Declaração de compromisso Antiplágio**

Eu, **Soraia Alamahomed Jamal**, declaro por minha honra que o documento intitulado **A parentalidade em contexto militar: Um estudo na Força Aérea Portuguesa** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2018/1019 – 2.ª Edição** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **15 de julho de 2019**

Soraia Alamahomed Jamal



## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer a todos aqueles que me acompanharam neste processo, pelo modo como me incentivaram, desafiaram e ampararam de maneiras diferentes.

À minha orientadora do Trabalho de Investigação Individual, Major Cristina Fachada, quero expressar o meu profundo e sincero agradecimento, pela disponibilidade e encorajamento que demonstrou ao longo deste percurso. Pelo exemplo que representa, e que contribuiu para o meu desenvolvimento profissional, e também pela confiança que não hesitou depositar em mim.

Ao TCor Monteiro da Silva, Diretor de Curso do CPOS-FA 2018/19, 2.<sup>a</sup> Edição, pelo entusiasmo e preocupação por cada elemento do curso, e pela compreensão revelada em momentos pessoais mais exigentes.

Aos meus camaradas de curso, com quem tive o prazer de partilhar experiências, momentos de amizade e crescimento pessoal, nos momentos de reflexão que foram surgindo ao longo do curso, principalmente na sua vertente mais informal, em que fui desafiada e despertada para formas diferentes de ver o CPOS, a Força Aérea, as Forças Armadas, ou a vida. A diversidade é uma das riquezas que levo deste curso e das mais variadas formas, pelo apoio, partilha, desafio, incentivo ou amizade, ao Armando Angelo, Tiago Canilho, Pedro Diniz, Pedro Reis, Cláudia Ferrão, o meu muito obrigada.

A todos os participantes do estudo, que se disponibilizaram para responder aos questionários utilizados neste trabalho.

Às queridas amigas que me acompanharam neste percurso, com a preocupação, incentivo e carinho que me ofereceram. São muitas as que trago no coração e que irei agradecer pessoalmente. Uma palavra especial ao Adelino Pereira, pela ajuda preciosa no tratamento estatístico.

Aos meus pais, pelo seu amor incondicional e presença constante na minha vida, pelo apoio familiar quando precisei de estar ausente e principalmente, pelos valores que me transmitiram ao longo da vida, como a empatia e o espírito de sacrifício.

Ao Faizal, por ser o companheiro de vida que me apoia, encoraja e dá energia nos momentos mais exigentes e faz questão de celebrar as minhas conquistas com orgulho.

Finalmente, aos meus filhos Diniz e Maria, que me inspiram todos os dias e me oferecem muito mais do que alguma vez conseguirão imaginar. Obrigada pela compreensão e tolerância quando não pude estar ao vosso lado por estar “na escola a estudar”. Pelos abraços e beijos que vos roubei, que serviram para me dar o alento de que precisava.



## **Índice**

1. Introdução .....	9
2. Enquadramento teórico e conceptual .....	12
2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes .....	12
2.1.1. Estilos parentais .....	12
2.1.2. Relação Trabalho-Família .....	14
2.2. Modelo de Análise .....	16
3. Metodologia e Método .....	17
3.1. Metodologia .....	17
3.2. Método .....	17
3.2.1. Participantes e procedimento .....	17
3.2.2. Instrumentos de recolha de dados .....	19
3.2.3. Técnicas de tratamento dos dados .....	19
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados .....	20
4.1. Estilos parentais dos militares da FA que são pais .....	20
4.1.1. Estudo da estrutura fatorial do instrumento de medida .....	20
4.1.2. Análises descritiva e indutiva .....	21
4.1.3. Síntese conclusiva e resposta à QD1 .....	24
4.2. Relação trabalho-família (RTF) percecionada pelos militares da Força Aérea .....	25
4.2.1. Estudo da estrutura fatorial dos instrumentos de medida .....	25
4.2.2. Análises descritiva e indutiva .....	27
4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2 .....	35
4.3. Parentalidade, relação trabalho-família, e resposta à QC .....	37
5. Conclusões .....	39
Referências Bibliográficas .....	44

## **Índice de Apêndices**

Apêndice A — Mapa Conceptual .....	Apd.A-1
Apêndice B — Questionário aplicado aos militares pais .....	Apd.B-1



Apêndice C —	Questionário aplicado aos militares não-pais.....	Apd.C-1
Apêndice D —	Análise de correlações entre os Estilos Parentais e a Relação Trabalho-Família .....	Apd.D-1

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Caracterização da amostra.....	18
Tabela 2 - Escala de Estilos Parentais .....	21
Tabela 3 - Correlações dos Estilos Parentais e Variáveis Sociodemográficas .....	22
Tabela 4 - Diferenças de médias nos EPs.....	22
Tabela 5 - Diferenças de médias nos EPs por pai/mãe.....	23
Tabela 6 - Diferenças de médias nos EPs por idades .....	23
Tabela 7 - Diferenças de médias nos EPs por número de filhos .....	24
Tabela 8 - Escala PSOF.....	26
Tabela 9 - Escala de CTF .....	26
Tabela 10 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) na amostra total .....	27
Tabela 11 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos Pais .....	28
Tabela 12 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos não-Pais .....	28
Tabela 13 - Diferenças de médias na Relação Trabalho-Família (RTF).....	28
Tabela 14 - Diferenças de médias na RTF por género .....	29
Tabela 15 - Diferenças de médias na RTF dos Pais por género .....	30
Tabela 16 - Diferenças de médias na RTF dos Não-Pais por género .....	30
Tabela 17 - Diferenças de médias na RTF por PN .....	30
Tabela 18 - Diferenças de médias na RTF dos Pais por PN.....	31
Tabela 19 - Diferenças de médias na RTF dos não-Pais por PN.....	31
Tabela 20 - Diferenças de médias na RTF por idades .....	32
Tabela 21 - Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por idades .....	32
Tabela 22 - Diferenças de médias na RTF por Especialidade.....	33
Tabela 23 - Diferenças de médias dos na CTF dos Pais vs não-Pais por Especialidade.....	34
Tabela 24 - Diferenças de médias da RTF por Distância de Residência à Unidade .....	34



Tabela 25 - Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por Distância de Residência à Unidade .....	35
---	----





## Resumo

A parentalidade é sentida como o papel de vida mais complexo e desafiante de um adulto, comportando diversas mudanças. A relação entre as dimensões familiar e profissional tem sido estudada em diversos contextos, verificando-se importante conciliar ambas na otimização do desempenho e aumento do bem-estar pessoal. Uma temática pertinente na sociedade em geral, e mais ainda em contexto castrense, face às idiossincrasias da condição militar.

É, assim, objetivo deste estudo analisar a parentalidade e a sua associação com a perceção da relação trabalho-família, numa amostra de 514 militares da Força Aérea (369 pais e 145 não-pais).

Alicerçado numa metodologia de raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de estudo de caso, recolheram-se os dados através de questionários, focados nos estilos parentais e na relação trabalho-família (Perceção de Suporte Organizacional à Família e Conflito Trabalho-Família).

Pelos resultados concluiu-se que os militares: sobretudo mães, privilegiam o estilo parental Democrático; percecionam uma acentuada exigência por parte da organização, quanto à separação trabalho-família; afetos à área operacional, sentem que o tempo dedicado ao trabalho pode contribuir para o conflito na relação trabalho-família; parecem perceber os filhos como uma espécie de “fonte” atenuadora do *stress* sentido em contexto de trabalho.

**Palavras-chave:** Parentalidade; Estilos Parentais; Relação Trabalho-Família; Suporte Organizacional; Conflito Trabalho-Família; Contexto Militar Aeronáutico.



### **Abstract**

*Parenting is felt as the more complex and challenging life role of an adult, bringing with it several changes. The relationship between the family and the professional dimensions has been studied in several contexts, and it is important to balance them in order to optimize performance and increase personal well-being. Relevant theme in society in general, and even more so in the military context, given the idiosyncrasies of military organization.*

*The aim of this study was to analyze parenting and its association with the perception of the work-family relationship, on a sample of 514 Air Force personnel (369 parents and 145 non-parents).*

*Based on a deductive reasoning methodology, quantitative research strategy and a case study design, data was collected through a self-reported questionnaire, with measures regarding parenting styles and work-family relationship (Family Supportive Organizational Perception and Work-Family Conflict). The results allowed to conclude that military personnel: mainly mothers, privilege the Democratic parental style; perceive the organization as demanding about the work-family separation; working on operational area perceive that the time dedicated to work can contribute to the conflict on the work-family relationship; perceive their children as a buffer of work stress.*

**Keywords:** *Parenting; Parenting Styles; Work-Family Relationship; Organizational Support; Work-Family Conflict; Military Aviation Context.*



## 1. Introdução

No decorrer da vida adulta vão surgindo eventos e transições significativas que modificam a jornada de vida de um indivíduo. O momento a partir do qual uma mulher se transforma em mãe, ou um homem se transforma em pai, marca, sem dúvida, um dos eventos mais significativos na vida de um ser humano. A parentalidade é considerada por alguns autores (e.g. Brooks, 2013, p. 6) como um processo de interação entre um pai/mãe<sup>1</sup> e a criança<sup>2</sup>, em que ambas as partes mudam durante o crescimento da criança. Neste âmbito, a parentalidade corresponde a um papel em que o principal foco de atenção, e de ação, é a criança, no entanto, a parentalidade tem também consequências para os pais (Bornstein, 2002, p. x). De facto, ser pai ou mãe constitui-se, frequentemente, como o papel de vida simultaneamente mais complexo e desafiante de um adulto, que conduz a mudanças multidimensionais (de cariz social, conjugal, laboral, intrapessoal, etc.), e que uma vez assumido, nunca mais é reversível (Palacios, 2005, cit. por Carapito, 2017, p. 3).

Uma das características que marcou o fim do século XX e o início do século XXI corresponde ao ritmo acelerado de mudanças em duas áreas, entre si complementares, de vida: o trabalho e a família (Vieira, Ávila, & Matos, 2012, p. 31).

Neste âmbito, as famílias – caracterizadas, cada vez mais, pelo facto de ambos os pais, com crianças a seu cargo, serem trabalhadores a tempo inteiro –, têm vindo a deparar-se com novos desafios no que toca ao equilíbrio dos seus vários papéis, designadamente de cônjuges, companheiros, pais e trabalhadores (Zigler, 2002, p. xiv). Zigler (2002, p. xiv) aponta, inclusivamente, como dois grandes stressores para pais trabalhadores: a necessidade de descobrirem cuidados e educação de qualidade que possam suportar financeiramente, e a dificuldade em encontrarem tempo para estar com os filhos.

Este equilíbrio, entre as esferas familiar e profissional, tem sido estudado em diversos contextos, verificando-se a importância em conjugar as componentes familiar e profissional na otimização quer do desempenho e no aumento do bem-estar dos indivíduos (e.g. Carvalho, & Chambel, 2016, p. 116), quer da ação das características organizacionais relativamente ao comportamento dos trabalhadores, às suas atitudes e ao seu nível de bem-estar (Carvalho, & Chambel, 2017, p.14).

---

<sup>1</sup> No presente trabalho, a notação pai/mãe refere-se a adultos cuidadores que têm a seu cargo crianças/jovens com quem possuem um vínculo afetivo e/ou relação familiar e pelos quais são responsáveis.

<sup>2</sup> No presente trabalho, as expressões “criança/jovem” e “filho” serão utilizadas com o mesmo significado, referindo-se a dependentes do agregado familiar que sejam menores e/ou ainda não tenham independência, cuidados por um ou vários adultos com figuras parentais.



Estas questões tornam-se particularmente pertinentes em contexto militar, considerando que a investigação já desenvolvida no meio castrense considera a condição militar como altamente exigente, suscitando elevados níveis de *stress* no seio familiar (e.g. Burrell, Adams, Durand, & Castro, 2006, p. 53). De entre os vários fatores que contribuem para esta exigência, elencam-se a frequente separação física do membro militar face à família, o risco de lesão ou morte em serviço, a amiudada mobilidade geográfica imposta à família e as restrições no sistema familiar devido a imposições na vida militar (Burrell et al., 2006, p. 53). No fundo, o imperativo claramente preconizado em documento legislativo, designadamente *Bases gerais do estatuto da condição militar* (Lei n.º 11/89, de 1 de junho, p. 2096), que, entre outros exemplos, determina a “ [...] permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais” (alínea f) do art.º 2.º).

A investigação é ainda escassa no que toca à complexidade da relação família-trabalho, quando o trabalho é desenvolvido em contexto militar (Carvalho, & Chambel, 2017, p. 2), sendo ainda mais raros os estudos em Portugal sobre parentalidade, registando-se apenas alguns estudos no âmbito de militares destacados em teatros de operações (e.g. Bóia, Marques, Francisco, Ribeiro, & Santos, 2018).

A Força Aérea Portuguesa (FA) não é, naturalmente, imune a esta realidade, quer pelo facto de ser uma parte integrante da sociedade, quer pelos exigentes desafios no plano da gestão dos seus recursos humanos com que se depara, dada, fundamentalmente, a conjuntura de restrições orçamentais que se apresentam às Forças Armadas e a diminuição do número de efetivos nas suas fileiras.

Neste contexto, o presente trabalho de investigação, intitulado *A parentalidade em contexto militar: Um estudo na Força Aérea Portuguesa*, pretende contribuir para o conhecimento da parentalidade em contexto militar, e especificamente na FA. Neste sentido, considera-se que o conhecimento construído com a presente investigação poderá constituir uma mais-valia para a gestão dos recursos humanos da FA, no sentido da otimização dos processos que contribuem para o equilíbrio do binómio organização-indivíduo, ou, por outras palavras, esfera profissional e esfera familiar (no que à parentalidade diz respeito).

O presente trabalho de investigação individual (TII) tem como objeto a parentalidade dos militares da FA, e está delimitado, conforme Santos e Lima (2016), nos domínios:

- Temporal, à atualidade (até junho de 2019);
- Espacial, aos militares da FA;
- De conteúdo, à parentalidade e à relação trabalho-família (dos militares da FA).



Pelo acima referido, é objetivo geral (**OG**) deste TII, *Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família*, e são objetivos específicos (OE):

**OE1:** Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais;

**OE2:** Analisar a perceção da relação trabalho-família pelos militares da FA.

Um conjunto de objetivos plasmados na questão central (**QC**) à presente investigação, *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?*

No que concerne à estrutura, este estudo organiza-se em cinco capítulos. O primeiro, correspondente a esta introdução. O segundo, destinado à revisão de literatura, apresentação dos conceitos estruturantes e do modelo de análise. O terceiro, referente à metodologia e ao método utilizados, com identificação dos participantes, procedimento, instrumentos de recolha de dados e técnicas de análise de dados. O quarto, respeitante à análise dos dados e discussão de resultados, e resposta às questões de investigação definidas. O quinto e último capítulo, destinado às conclusões, contributos para o conhecimento, limitações, sugestões para estudos futuros e recomendações de ordem prática.



## 2. Enquadramento teórico e conceptual

Neste capítulo apresenta-se a revisão da literatura, os conceitos estruturantes e o modelo de análise.

### 2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes

A este nível, aduzem-se conteúdos destinados a consolidar o quadro de referência desta investigação.

#### 2.1.1. Estilos parentais

O estudo dos estilos (e práticas) parentais passa pelo estudo, a montante, da parentalidade (*parenting*), uma das tarefas mais complexas, difíceis e com maiores desafios e responsabilidades para o ser humano (Holden, 2015, p.xiv), definida como um conjunto de atividades destinadas a assegurar a sobrevivência e o desenvolvimento da criança (Hoghughi, 2004, p.5), num ambiente seguro (Reder, Duncan, & Lucey, 2003, p.5), e que estimulem a sua socialização e progressiva autonomização (Maccoby, 2000, p.2).

Assim, a parentalidade consiste num processo contínuo, que implica investimento e compromisso durante o longo período de desenvolvimento da criança, e que se pauta por fornecer cuidados responsáveis que incluem: uma vinculação e relação contínua com a criança; um acesso a recursos materiais que providenciem abrigo, alimentação, vestuário, cuidados de saúde; uma educação moral e intelectual, e uma preparação para o assumir de responsabilidades na fase adulta (Brooks, 2013, p.6).

A investigação neste domínio tem-se focado na identificação das características dos pais e nas consequências das opções educativas para o desenvolvimento das crianças, ou seja, no estudo dos estilos e práticas parentais, refletidas em tipologias de pais aclaradas por dimensões de natureza comportamental (Carapito, 2017, p.4).

Neste âmbito, Baumrind (1966, 1967, 1971) desenvolveu um modelo de autoridade parental, ancorado em três estilos parentais: autoritário (*authoritarian*), democrático (*authoritative*) e permissivo (*permissive*).

O *estilo autoritário* caracteriza-se por pais que (Baumrind, 1966, p.890):

- Manifestam poder e exercem controlo – quando os comportamentos ou crenças das crianças conflituam com os padrões comportamentais que os pais consideram aceitáveis –, com frequente recurso a punições e medidas coercivas como formas de exercer controlo, mas, também, reduzidos níveis de apoio, afetividade e comunicação bidirecional;

- Valorizando a obediência, o respeito da autoridade e a preservação da ordem, tentam controlar os comportamentos das crianças face a um padrão definido de conduta.



Os pais com *estilo democrático* (estilo ideal de Baumrind, 1966, p.891):

- Têm níveis elevados de exigência, mas também de afetividade, promovendo um ambiente intelectualmente estimulante para os seus filhos;
- Exercem um controlo firme, são afetuosos e responsivos às necessidades das crianças;
- Encorajam a comunicação aberta e as trocas verbais entre si e os seus filhos, promovendo a sua autonomia e individualidade;
- Partilham as razões das decisões tomadas, reconhecem os seus direitos e os direitos da criança, tentam orientar as suas atividades de modo racional e têm uma atitude de confronto face às divergências, sem exagerar nas restrições;
- Afirmam os seus valores de modo claro, esperando das crianças que estas cumpram as normas que lhes dizem respeito.

Por sua vez, o *estilo permissivo* associa-se a pais (Baumrind, 1966, p.889).

- Com um comportamento não-punitivo, de aceitação perante os impulsos, desejos e ações da criança, de afeto e de resposta às necessidades da criança sem que, contudo, sejam estabelecidas restrições comportamentais;
- Que fazem poucas exigências, distanciam-se da imagem de um agente ativo responsável por moldar ou alterar o comportamento da criança, evitam exercer controlo e não incentivam a obediência a padrões comportamentais estabelecidos, permitindo que a criança autorregule as suas próprias atividades.

Destes, o estilo democrático é apontado como o mais vantajoso, que melhor promove um desenvolvimento equilibrado das crianças e adolescentes (Baumrind, 1966, 1967, 1991, 1993; Maccoby & Martin, 1983; Turner, Chandler, & Heffer, 2009), fortalece as capacidades dos pais como agentes de socialização e aumenta a eficácia da parentalidade (Darling, & Steinberg, 1993, p.492).

Neste seguimento, distinguem-se estilos parentais de práticas parentais (Darling, & Steinberg, 1993, pp.488,492):

- Estilo parental (antecedente do comportamento), traduz-se por um leque de atitudes dos pais, criadoras de um clima emocional, relativamente à parentalidade, que incluem comportamentos específicos, dirigidos para um objetivo e através dos quais os pais exercem as suas funções (práticas parentais) e não-dirigidos a objetivos específicos de socialização, como o tom de voz ou a linguagem corporal;



– Práticas parentais correspondem aos comportamentos propriamente ditos, guiados por conteúdos específicos e objetivos de socialização.

### 2.1.2. Relação Trabalho-Família

O equilíbrio do indivíduo face às inúmeras exigências dos âmbitos familiar, organizacional e da sociedade (relação trabalho-família, RTF) é crucial, pois só com uma integração equilibrada destes domínios se podem desenvolver famílias, organizações e sociedades saudáveis e produtivas (Chinchilla, & Moragas, 2009, p.5).

Assim, o reconhecimento de que os papéis profissionais e familiares se poderiam influenciar mutuamente conduziu à emergência de vários quadros teóricos de referência nesta área (e.g. Frone, 2003; Rothbard, & Edwards, 2003), que, no seu conjunto, contribuíram para uma perspetiva progressivamente mais integrativa da *interface* trabalho-família (e.g. Ashfort, Kreiner, & Fugate, 2000; Frone, 2003).

A título de exemplo, Voydanoff (2004, p.398) conceptualiza a RTF como o conjunto de mecanismos de ligação nos processos através dos quais as características do trabalho e da família se relacionam com resultados para o indivíduo, o trabalho e a família.

Neste sentido, também na vida militar se tem enfatizado o bem-estar como uma dimensão importante para atrair e reter recursos humanos envolvidos e com alto rendimento (Alarcon, Lyons, & Tartaglia, 2010, p.301; Chambel, & Oliveira-Cruz, 2010, p.110), e apesar de ser uma preocupação crescente, tem-se que a investigação desta matéria é ainda escassa (Carvalho, & Chambel, 2017, p.2).

No presente estudo, a abordagem da relação trabalho-família irá incidir nas dimensões “perceção de suporte organizacional à família” (PSOF) e “conflito-trabalho família” (CTF).

**PSOF.** As organizações que permitem aos colaboradores corresponderem às suas responsabilidades profissionais e familiares em simultâneo, através da implementação de políticas e práticas facilitadoras do equilíbrio trabalho-família e do bem-estar dos colaboradores, têm sido designadas como “amigas da família” (*family-friendly*) (Allen, 2001, p.414).

Neste âmbito, e apesar da disponibilização de benefícios em prol da família poder ajudar os colaboradores a gerir as diversas responsabilidades laborais e não-laborais, esta disponibilização, por si só, não aborda aspetos essenciais da organização que poderão inibir os colaboradores de conjugarem de forma equilibrada o trabalho e a família (Allen, 2001, p.415).





É, pois, imperativo que os esforços da organização para adquirir uma vantagem competitiva e ajudar os colaboradores através de benefícios “amigos da família”, sejam, efetivamente percebidos pelos colaboradores, o que se repercute no imperativo da implementação destes benefícios, ser acompanhada pela perceção dos colaboradores de que o ambiente da organização é, realmente, favorável aos seus esforços para equilibrar o binómio profissional-familiar (Allen, 2001, p 415).

É neste âmbito que surge o Suporte Organizacional Percebido (SOP) de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986, p.501), definido como a perceção geral do trabalhador acerca da medida em que a organização o valoriza, o reconhece e o (justamente) recompensa, revelando-se como um constructo fundamental para explicar o bem-estar dos trabalhadores e um mecanismo importante para assegurar a satisfação das suas necessidades sócio-emocionais.

No seguimento deste SOP, Allen (2001, p.416) propôs o conceito de Perceção de Suporte Organizacional à Família (PSOF), que circunstancia a atitude em termos do apoio à família que é providenciado pela organização, ou seja, da perceção global dos colaboradores relativamente ao quão apoiante a organização é em relação à família.

Tal como nos estudos prévios de Thompson, Beauvais e Lyness (1999, p.392) quanto ao grau em que a organização apoia a integração da vida profissional do colaborador com a sua vida familiar, Allen (2001, p.430) comprovou a existência de uma relação entre esta cultura de suporte na *interface* trabalho-família e o uso dos benefícios disponibilizados por uma organização considerada “amiga da família”, com o surgimento de efeitos positivos tanto nas variáveis da família como nas do trabalho (satisfação, produtividade, comprometimento afetivo, equilíbrio trabalho-família).

PSOF é, assim, uma variável mediadora da relação entre a disponibilização das práticas de conciliação família-trabalho “amigas da família” e as variáveis dependentes como o conflito trabalho-família, o comprometimento afetivo com a organização e a satisfação com o trabalho (Allen, 2001, p.430).

**CTF.** Os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos relativamente ao tempo, atenção e energia, o que dificulta a concretização de diferentes exigências de cada papel, podendo surgir o conflito entre papéis (Greenhaus, & Beutell, 1985, p.81).



Neste enquadramento, são elencadas três formas de CTF (Greenhaus, & Beutell, 1985, pp.77-81):

- Conflito baseado no tempo, pressupõe que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha compitam entre si em termos de tempo, ou seja, que o tempo despendido num papel interfira com a disponibilidade de tempo para um outro papel. Em jeito de exemplo, o tempo excessivo de trabalho e o conflito de horários podem originar conflitos quando estes fatores são incompatíveis com as necessidades decorrentes do desempenho de outro papel;

- Conflito baseado na tensão/*stress*, implica que a pressão criada no âmbito do desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Exemplificando, as pressões para o desempenho, as pressões psicológicas e os problemas interpessoais conduzem a irritabilidade, fadiga ou apatia, condicionam, necessariamente, o desempenho de um outro papel;

- Conflito baseado no comportamento, corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de um outro papel. Por exemplo, um estilo de comportamento no desempenho do papel profissional que é pautado por poder, autoridade e impessoalidade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar que exigem afeto, carinho e relações próximas.

O CTF é um conceito bidirecional, visto que a sua direção pode incidir da família para o trabalho ou vice-versa (Greenhaus, & Beutell, 1985, p.82). Na presente investigação, a direção analisada é a que incide do trabalho para a família, visto que o interesse reside na compreensão do possível impacto que o domínio do trabalho tem no contexto familiar, sendo analisado o conflito baseado no tempo e baseado no *stress*.

## **2.2. Modelo de Análise**

O presente trabalho de investigação é desenvolvido de acordo com o mapa conceptual apresentado no Apêndice A.



### **3. Metodologia e Método**

Neste capítulo descreve-se a metodologia e o método que norteiam esta investigação.

#### **3.1. Metodologia**

O percurso metodológico congrega três fases: exploratória (revisão bibliográfica, identificação da QC, QD e construção do mapa conceptual); analítica (recolha, análise e apresentação dos dados); conclusiva (discussão dos resultados, apresentação das conclusões, contributos para o conhecimento, limitações, sugestões para estudos futuros e recomendações).

O raciocínio desenvolvido ao longo da investigação é dedutivo, assenta numa estratégia de investigação quantitativa e tem o estudo de caso como desenho de pesquisa.

#### **3.2. Método**

##### **3.2.1. Participantes e procedimento**

Participantes. Participaram neste estudo 514 militares (Tabela 1), na maioria pais (71.8%), do sexo masculino (74.5%), com idades compreendidas entre os 36-45 anos (48.4%), das especialidades de apoio (48.7%), desempenhando funções de pessoal não-navegante (81.5%) numa unidade distante à residência até 50 km (71.8%), com tempo de serviço >20 anos (35.6%). Destes 71.8% (n=369), dois filhos (49.6%), e idades situadas em mais do que um intervalo etário, i.e., diferentes categorias (30%). Dos pais que têm apenas um filho (30.5%), 11.7% têm <2 anos de idade (Tabela 1).



**Tabela 1 - Caracterização da amostra**

<b>Variáveis sociodemográficas</b>		<b>N</b>
<b>Género</b>	Feminino	131
	Masculino	383
<b>Idade</b>	≤ 25 anos	17
	26-35 anos	167
	36-45 anos	249
	≥ 46 anos	81
<b>Especialidade</b>	Apoio	248
	Manutenção	141
	Operações	120
<b>Tempo de serviço</b>	<5 anos	34
	5 a 10 anos	45
	11 a 15 anos	142
	16 a 20 anos	110
	>20 anos	183
<b>Pessoal Navegante</b>	Sim	94
	Não	419
<b>Distância à residência</b>	<50 Km	369
	50 a 100 Km	76
	>100 Km	68
<b>Parentalidade</b>	Pais/Mães	369
	Não-pais/mães	145
<b>N.º Filhos</b>	1	157
	2	183
	≥3	29
<b>Idade dos filhos</b>	≤2 anos	60
	3-5 anos	46
	6-10 anos	38
	11-13 anos	24
	14-16 anos	11
	17-19 anos	6
	≥20 anos	30
	Filhos em diferentes categorias	154

Procedimento. A aplicação do questionário decorreu entre 11 de abril e 2 de junho de 2019, através de divulgação eletrónica. Os participantes foram devidamente informados acerca do objetivo da investigação, da inexistência de respostas certas/erradas, e duração aproximada do preenchimento do questionário. Foram convenientemente acauteladas as questões de



anonimato e confidencialidade das respostas, e o pedido de autorização para efetuar levantamento/análise dos dados para fins estatísticos.

### 3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

Foi aplicado um questionário destinado a Pais (Apêndice B), constituído por quatro secções: Caracterização Sociodemográfica; Estilos Parentais; Perceção de Suporte Organizacional à Família; Relação Trabalho-Família. Foi igualmente aplicado um questionário destinado a não-Pais (Apêndice C), com uma estrutura idêntica à do primeiro, com exceção da secção dos Estilos Parentais, não-aplicável a este grupo de destinatários.

Estilos Parentais. Foram avaliados a partir da versão portuguesa reduzida de Albuquerque (2016) do Questionário de Dimensões e Estilos Parentais (QDEP) de Robinson, Mandelco, Olsen e Hart (2001) (*Parenting Styles and Dimensions Questionnaire; PSDQ*), constituído por 21 itens, distribuídos por três dimensões/subescalas, correspondentes aos Estilos Democrático (9 itens), Autoritário (9 itens) e Permissivo (3 itens), e respondidos com recurso a uma escala de Likert de 5 pontos (1=Nunca a 5=Sempre).

Perceção de Suporte Organizacional à Família. Foi medida através da versão portuguesa adaptada de Campaniço (2014) da escala de *Ambiente de trabalho de suporte à família* de Allen (2001) (*Family-Supportive Organization Perceptions, FSOP*), da qual foram usados 9 itens, distribuídos por 3 dimensões/subescalas: Foco no Trabalho (2 itens), Mais tempo no trabalho (4 itens) e Separação Trabalho-Família (3 itens) e medidos através de uma escala de Likert de 5 pontos (1=Discordo Fortemente a 5=Concordo Fortemente).

Conflito Trabalho-Família. Foi medido com recurso à versão portuguesa de Campaniço (2014) da escala de *Conflito Trabalho-Família* de Carlson, Kacmar e Williams (2000) (versão reduzida do *Work-Family Conflict, WFC*), do qual foram utilizados 6 itens, distribuídos por 2 dimensões/subescalas: a Influência do tempo no sentido trabalho-família (3 itens) e a Influência do *Stress* no sentido trabalho-família (3 itens), e medidos por uma escala de Likert de 5 pontos (1=Nunca a 5=Sempre).

### 3.2.3. Técnicas de tratamento dos dados

A análise quantitativa foi efetuada com recurso ao *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 23.0) e ao IBM SPSS AMOS.



#### **4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados**

Neste capítulo são estudadas e respondidas as QD e a QC.

##### **4.1. Estilos parentais dos militares da FA que são pais**

Neste âmbito, é estudada a QD1.

###### **4.1.1. Estudo da estrutura fatorial do instrumento de medida**

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC) para validar os fatores/dimensões encontrados pelos autores originais da escala. A estrutura fatorial da escala original não foi confirmada, tendo-se avançado para uma análise fatorial exploratória (AFE), com rotação *varimax*, que resultou numa solução de três fatores (Tabela 2), que explicam 45,5% do total de variância, com índices de consistência interna classificados de aceitável a bom (*cfr.* Hill, & Hill, 2002, p.149, e, Garcia-Marques & Marôco, 2006, p.73), um valor de KMO de 0.836, categorizado como bom por Kaiser (1974, p.35), e Hill e Hill (2002, p.275), e um Teste de Esfericidade de Bartlett significativo ( $\chi^2(210)=2489.01$ ,  $p<.000$ ).



Tabela 2 - Escala de Estilos Parentais

Dimensões/Fatores	Itens
Democrático ( $\alpha = .877$ )	2.4. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a falar dos seus problemas 2.6. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a expressar-se livremente mesmo quando ele(a) não concorda comigo 2.8. Conforto e sou compreensivo(a) quando o(a) meu(minha) filho(a) está “em baixo” 2.10. Elogio o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) se comporta bem 2.13. Tenho em conta as preferências do(a) meu(minha) filho(a) quando se fazem planos para a família 2.15. Mostro respeito pelas opiniões do(a) meu(minha) filho(a), incentivando-o(a) a expressá-las. 2.17. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) porque razões as regras devem ser cumpridas. 2.19. Ajudo o(a) meu(minha) filho(a) a compreender o impacto do seu comportamento, incentivando-o(a) a falar sobre as consequências das suas ações. 2.21. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) as consequências do seu comportamento.
Inconsequente ( $\alpha = .664$ )	2.2. Quando o(a) meu(minha) filho(a) pergunta por que tem de obedecer, digo-lhe: “porque eu disse” ou “porque sou tua(teu) mãe(pai) e quero que o faças”. 2.5. Acho difícil disciplinar o(a) meu(minha) filho(a). 2.7. Castigo o(a) meu(minha) filho(a) retirando-lhe privilégios, com poucas ou nenhuma explicação. 2.9. Grito ou falo alto quando o(a) meu(minha) filho(a) se porta mal. 2.11. Cedo quando o(a) meu(minha) filho(a) faz birra. 2.12. São mais as vezes em que ameaço castigar o(a) meu(minha) filho(a) do que aquelas em que realmente o(a) castigo. 2.16. Repreendo e critico o(a) meu(minha) filho(a) para o bem dele(a). 2.18. Uso ameaças como castigos, dando poucas ou nenhuma explicação. 2.20. Repreendo ou critico o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(a) não se comporta como eu espero.
Coercivo ( $\alpha = .708$ )	2.1. Castigo fisicamente o(a) meu(minha) filho(a) para o disciplinar. 2.3. Dou uma palmada ao(à) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) é desobediente. 2.14. Agarro o(a) meu(minha) filho(a) com força quando ele(ela) desobedece.

Fonte: Adaptado a partir da versão reduzida de Albuquerque (2016)

#### 4.1.2. Análises descritiva e indutiva

Da análise da Tabela 3, a média mais elevada das escalas de EP corresponde ao Estilo Democrático ( $M=4.38$ ;  $DP=0.532$ ) e a mais baixa ao Coercivo ( $M=1.68$ ;  $DP=0.512$ ), e quanto a correlações, observam-se significâncias estatísticas em duas correlações fortes e tendencialmente fortes, especificamente:

- Tempo de serviço e a idade ( $r=.768$ ,  $p<.001$ );
- EP Coercivo e EP Inconsequente ( $r=.389$ ,  $p<.001$ ).



Tabela 3 – Correlações dos Estilos Parentais e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Idade	2.77	0.749						
2. Tempo de Serviço	3.71	1.222	<b>.768**</b>					
3. N.º Filhos	1.65	0.620	.272**	.217**				
4. Distância de residência	1.41	0.713	-.122**	-.177**	.030			
EP 5. Democrático	4.38	0.532	.053	.168**	-.046	-.020		
6. Inconsequente	2.36	0.467	-.070	-.003	.106*	-.058	-.063	
7. Coercivo	1.68	0.512	-.209**	-.178**	.128*	.012	-.039	<b>.389**</b>

Legenda: Idade (1 “≤ 25”; 2 “26-35”; 3 “36-45”; 4 “≥ 46”), Tempo de Serviço (1 “<5”; 2 “5-10”; 3 “1-15”; 4 “16-20”; 5 “>20”), N.º Filhos (1 “1”; 2 “2”; 3 “≥ 3”), Distância de residência (1 “<50Km”; 2 “50-100Km”; 3 “>100 Km”)

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Diferenças de médias (t-Student/ANOVAS/Kruskal-Wallis). Da análise das diferenças de médias, através do teste *t-Student* para amostras emparelhadas (Tabela 4), revelaram-se significativas as diferenças entre os valores médios dos estilos:

- Democrático<sub>(M=4.38; DP=0.532)</sub> vs Inconsequente<sub>(M=2.35; DP=0.467)</sub> ( $t=53.4$ ;  $p < .000$ ) e Coercivo<sub>(M=1.68; DP=0.551)</sub> ( $t=66.5$ ;  $p < .000$ );
- Inconsequente<sub>(M=2.35; DP=0.467)</sub> vs Coercivo<sub>(M=1.68; DP=0.551)</sub> ( $t=22.9$ ;  $p < .000$ ).

Tabela 4 - Diferenças de médias nos EPs

Estilos Parentais	M	DP	Paired t de Student	
			t	p
Democrático vs Inconsequente	<b>4.38</b> <b>2.35</b>	0.532 0.467	53.4	<b>.000**</b>
Democrático vs Coercivo	<b>4.38</b> <b>1.68</b>	0.532 0.551	66.5	<b>.000**</b>
Inconsequente vs Coercivo	<b>2.35</b> <b>1.68</b>	0.467 0.551	22.9	<b>.000**</b>

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .001$ .

Da análise da Tabela 5, os resultados indicam como unicamente significativas ( $U=14531.0$ ;  $p < .05$ ) as médias mais altas reportadas pelas mães no estilo democrático ( $M=4.49$ ;  $DP=0.534$ ) face aos pais ( $M=4.35$ ;  $DP=0.528$ ).





Tabela 5 - Diferenças de médias nos EPs por pai/mãe

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney		
					Z	U	p
Democrático	Pais	284	4.35	0.528	2.862	14531.0	<b>.004*</b>
	Mães	85	4.49	0.534			
Inconsequente	Pais	284	2.35	0.456	-0.131	11957.5	.896
	Mães	85	2.37	0.504			
Coercivo	Pais	284	1.66	0.175	1.215	13098.5	.225
	Mães	85	1.75	0.571			

Nota: Foi aplicado o teste não-paramétrico Mann-Whitney face aos hiatos entre os “n” dos grupos analisados (KentState University, 2019a).

\* $p < .05$ .

Da análise da Tabela 6, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, observam-se diferenças estatisticamente significativas, ao nível da subescala *Coercivo* ( $\chi^2(3)=31.076, p<.000$ ), entre as faixas etárias “ $\geq 46$  anos” ( $M=1.38; DP=0.411$ ) e “26-35 anos” ( $M=1.75; DP=0.557$ ) (*Post Hoc, p<.000*), e “ $\geq 46$  anos” e “36-45 anos” ( $M=1.77; DP=0.558$ ) (*Post Hoc, p<.000*).

Tabela 6 - Diferenças de médias nos EPs por idades

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
							g.l.	$\chi^2$	p
Democrático	26-35	74	4.30	0.585	1.89	5.00	2	3.107	.375
	36-45	215	4.42	0.524	1.33	5.00			
	$\geq 46$	78	4.36	0.463	3.22	5.00			
Inconsequente	26-35	74	2.37	0.477	1.33	3.44	2	7.661	.054
	36-45	215	2.39	0.445	1.22	3.89			
	$\geq 46$	78	2.25	0.502	1.00	3.33			
Coercivo	26-35	74	1.75	0.557	1.00	3.00	2	31.076	<b>.000**</b>
	36-45	215	1.77	0.558	1.00	3.33			
	$\geq 46$	78	1.38	0.411	1.00	2.67			

Nota: Foi aplicado o teste não-paramétrico Kruskal-Wallis face aos hiatos entre os “n” dos grupos analisados e retirado da análise o grupo <25 anos, cujo  $n=2$  é inferior ao mínimo de 6 (KentState University, 2019b).

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Da análise da Tabela 7, apresentam-se como estatisticamente significativas as seguintes diferenças entre os valores médios, ao nível do estilo parental:

- *Inconsequente* ( $\chi^2(2)=8.086, p<.000$ ) (*Post Hoc, p<.05*), 1filho ( $M=2.28; DP=0.469$ ) e 2filhos ( $M=2.43; DP=0.445$ );
- *Coercivo* ( $\chi^2(2)=10.108, p<.000$ ) (*Post Hoc, p<.01*, 1filho ( $M=1.58; DP=0.527$ ) e 2filhos ( $M=2.43; DP=0.445$ ).



Tabela 7 - Diferenças de médias nos EPs por número de filhos

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
						g.l.	$\chi^2$	p
Democrático	1	157	4.40	0.577	1.33	2	3.173	.205
	2	183	4.38	0.507	2.00			
	$\geq 3$	29	4.31	0.428	3.22			
Inconsequente	1	157	<b>2.28</b>	0.469	1.22	2	8.086	<b>.018*</b>
	2	183	<b>2.43</b>	0.445	1.22			
	$\geq 3$	29	2.33	0.535	1.00			
Coercivo	1	157	<b>1.58</b>	0.527	1.00	2	10.108	<b>.006**</b>
	2	183	<b>1.77</b>	0.559	1.00			
	$\geq 3$	29	1.69	0.556	1.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

As análises realizadas entre as subescalas EP e as restantes variáveis sociodemográficas (Pessoal Navegante (PN), Distância da Unidade à Residência, Tempo de Serviço e Especialidade), não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os valores médios.

#### 4.1.3. Síntese conclusiva e resposta à QD1

Pelo referido, e em resposta à QD1 *Como se caracterizam os estilos parentais dos militares da FA que são pais?*, conclui-se que na amostra de militares que são pais/mães, estes tendem, em média, a utilizar primariamente o estilo parental *Democrático*, pautado pelo respeito e diálogo com os filhos, uma atitude afetuosa, responsiva e envolvida, sem ser intrusiva, que estabelece limites razoáveis e espera comportamentos adequados para a maturidade das crianças. A estas, segue-se um estilo parental *Inconsequente*, e menos consistente, que passa pelo uso de uma atitude/estratégias mais permissivas ou autoritárias, ou seja, tanto poderão ser afetivas ou rígidas, como menos responsivas ou mais aceitantes, e disciplinarmente incoerentes. Em terceiro, e último lugar, surge o estilo *Coercivo*, caracterizado por medidas, como a punição física, que forcem a vontade da criança, em prol do que o pai/mãe considera que é esperado em termos de conduta. De notar que estes dois últimos EP (inconsequente e coercivo) apresentam-se entre si positivamente correlacionados, o que, por outras palavras, significa que o maior/menor uso de um está associado a um maior/menor uso do outro.

Este conjunto de evidências, designadamente maior expressão do estilo Democrático, vai ao encontro do estilo parental percebido como mais adequado e adaptativo, e que contribui para os melhores resultados ao nível do desenvolvimento social, emocional e



educativo da criança (Baumrind, 1991, p.746; Maccoby & Martin, 1983, p.98; Carapito, 2017, p.118), podendo considerar-se como aquele que tem vindo a ser veiculado na sociedade, implícita e explicitamente. Dito por outras palavras, importa manter presente que nas respostas dos militares poderá haver um nível de desejabilidade social, nomeadamente por ser um estilo expectável e até desejável na sociedade atual (uma simples pesquisa sobre parentalidade positiva e parentalidade consciente no motor de busca *Google* apresenta, respetivamente, 254 e 191 mil resultados). Ainda assim, as respostas denotam preocupação dos pais para a adoção de um estilo equilibrado, promotor do bem-estar familiar e do bom desenvolvimento infantil.

Numa análise intra-EP, conclui-se que o EP Democrático é, em média, mais utilizado pelas mães do que pelos pais (uma evidência já antes observada por Carapito, 2017, p.86, e Winsler, Madigan, & Aquilino, 2005, p.6).

Por seu lado, o EP Coercivo é, em média, menos frequente na faixa etária  $\geq 46$  anos (relativamente às faixas etárias 26-35 e 36-45 anos), o que poderá associar-se à existência de filhos mais velhos (mães de 2.<sup>a</sup>/3.<sup>a</sup>, etc., viagens) e/ou maior idade e maior maturidade. EP Coercivo, juntamente com o EP Inconsequente revelou-se menos frequente em pais com um filho, por comparação com os detentores de dois filhos. Uma evidência possivelmente associada à maior sobrecarga da chegada do segundo filho.

A condição de PN, a distância da Unidade à residência, o tempo de serviço e a especialidade não se revelaram como variáveis sociodemográficas distintivas do estilo de parentalidade.

#### **4.2. Relação trabalho-família (RTF) percecionada pelos militares da Força Aérea**

Neste âmbito, é estudada a QD2.

##### **4.2.1. Estudo da estrutura fatorial dos instrumentos de medida**

Perceção de Suporte Organizacional à Família (PSOF). Foi realizada uma AFC, que atestou a estrutura fatorial (3F) base (Campaniço, 2014, p.44), pautando-se pelos seguintes índices de ajustamento: CMIN/DF=3,810; GFI=0,961; AGFI=0,928; TLI=0,949; CFI=0,966; RMSEA=0,074; SRMR=0,0489. Considerando, por outro lado, a opção de Campaniço (2014) em juntar os *Fatores Foco no Trabalho e Mais Tempo no Trabalho*, foi posteriormente realizada uma AFE, cuja estrutura em 2F (Tabela 8) foi, mais uma vez, ao encontro da solução final de Campaniço (2014, p.45), explicando 64,5% da variância total e níveis de consistência interna classificados de razoável a bom (Hill & Hill. 2002, p.149), e



um valor de KMO de 0.858, categorizado como bom por (Kaiser, 1974, p.35, e Hill, & Hill, 2002, p 275) e um Teste de Esfericidade de Bartlett significativo ( $\chi^2(36)=2016.33, p<.000$ ).

Tabela 8 - Escala PSOF

Dimensões/Fatores	Ítems
Foco no Trabalho ( $\alpha=.870$ )	3.1. O trabalho deve ser a prioridade primária da vida de uma pessoa. 3.2. Longas horas no local de trabalho são a forma de alcançar a evolução. 3.4. Responder a necessidades pessoais, como tirar tempo para cuidar de filhos doentes, é desaprovado. 3.7. Os colaboradores que tiram tempo de trabalho para tratar de questões pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho. 3.8. É assumido que os colaboradores mais produtivos são aqueles que põem o trabalho à frente da sua vida familiar. 3.9. O colaborador ideal é aquele que está disponível 24 horas por dia.
Separação Trabalho-Família ( $\alpha=.773$ )	3.3. É melhor manter os assuntos familiares separados do trabalho. 3.5. Os colaboradores devem manter os seus assuntos pessoais em casa. 3.6. A forma de evoluir nesta instituição é deixar fora do local de trabalho os assuntos que não são do trabalho.

Fonte: Adaptado a partir de Campaniço (2014) e de Chambel e Carvalho (2019).

Conflito Trabalho-Família (CTF). Foi realizada uma AFC, associada a bons índices de ajustamento do modelo – CMIN/DF=1,125; GFI=0,994; AGFI=0,985; TLI=0,999; CFI=1,000; RMSEA=0,016; SRMR=0,0142 –, e que confirmou a estrutura fatorial original em 2 F (Tabela 9). 2F caracterizados por níveis de consistência classificados de bom a excelente (Garcia-Marques, & Marôco, 2006, p.73; Hill, & Hill, 2002, p.149) (Tabela 9), e que explicavam 83,3% da variância total.

Tabela 9 - Escala de CTF

Dimensões/Fatores	Ítems
Influência do Tempo no Trabalho-Família ( $\alpha=.881$ )	4.1. O meu trabalho mantém-me afastado(a) das minhas atividades familiares mais do que eu gostaria. 4.2. O tempo que necessito de dedicar ao meu trabalho, impede-me de participar em atividades e responsabilidades domésticas de forma equitativa. 4.3. Tenho que faltar às atividades familiares devido à quantidade de tempo que necessito de despende no trabalho.
Influência do <i>Stress</i> no Trabalho-Família ( $\alpha=.914$ )	4.4. Quando chego a casa do trabalho estou muitas vezes demasiado desgastado(a) para participar em atividades/ responsabilidades familiares. 4.5. Estou, muitas vezes, tão emocionalmente esgotado(a) quando chego a casa do trabalho, que isso impede-me de contribuir para a minha família 4.6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou muito stressado(a) para fazer atividades de que gosto.

Fonte: Adaptado a partir de Campaniço (2014) e de Carvalho e Chambel (2016).



## 4.2.2. Análises descritiva e indutiva

Da análise da Tabela 10, *Separação Trabalho-Família (T-F)* ( $M=3.30; DP=0.892$ ) ao nível de PSOF e *Influência do Tempo no sentido Trabalho-Família* ( $M=3.06; DP=0.839$ ) em termos de CTF são os fatores que registam médias mais elevadas.

Tabela 10 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) na amostra total

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	514	2.77	0.749							
2. Tempo de Serviço	514	3.71	1.222	.768**						
3. N.º Filhos	514	1.65	0.620	.272**	.217**					
4. Distância de residência	514	1.41	0.713	-.122**	-.177**	.030				
PSOF 5. Foco Trabalho	514	2.35	0.985	-.059	.017	.004	-.016			
6. Separação T-F	514	3.30	0.892	-.023	-.001	.060	-.025	.397**		
CTF 7. Influência Tempo T-F	514	3.06	0.839	-.130**	-.021	.013	.288**	.260**	.210**	
8. Influência Stress T-F	514	2.93	0.918	-.121**	.006	.003	.045	.307**	.110*	.544**

Legenda: Idade (1\_ “≤25”; 2\_ “26-35”; 3\_ “36-45”; 4\_ “≥46”), Tempo de Serviço (1\_ “<5”; 2\_ “5-10”; 3\_ “1-15”; 4\_ “16-20”; 5\_ “>20”), N.º Filhos (1\_ “1”; 2\_ “2”; 3\_ “≥3”), Distância de residência (1\_ “<50Km”; 2\_ “50-100Km”; 3\_ “>100 Km”).

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.001$ .

Ainda da análise da Tabela 10, e retirando-se o estudo dos valores formatados a cinzento (já realizado acima), observam-se significâncias estatísticas em três correlações:

- Forte, *Influência do Tempo Trabalho-Família* e *Influência do Stress Trabalho-Família* ( $r=.544, p<.001$ );
- Tendencialmente forte, *Foco no trabalho* e *Separação Trabalho-Família* ( $r=.397, p<.001$ ) e *Foco no trabalho* e *Influência do Stress Trabalho-Família* ( $r=.307, p<.001$ ).

Numa análise intragrupo, as significâncias observadas na Tabela 10 encontraram eco tanto no grupo dos Pais (Tabela 11), como nos não-Pais (Tabela 12), verificando-se, no grupo dos Não-Pais, uma associação estatisticamente significativa adicional, não verificada na análise com a amostra total, e tendencialmente forte: *Foco no trabalho* e *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $r=.319, p<.001$ ).



Tabela 11 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos Pais

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	369	3.00	0.659							
2. Tempo de Serviço	369	4.09	0.991	.682**						
3. N.º Filhos	369	1.65	0.620	.272**	.217**					
4. Distância de residência	369	1.33	0.645	-.032	-.043	.030				
PSOF 5. Foco Trabalho	369	2.29	0.949	-.080	.004	.004	-.034			
6. Separação T-F	369	3.26	0.885	.009	.042	.060	-.029	.406**		
CTF 7. Influência Tempo T-F	369	3.03	0.817	-.173**	-.060	.013	.332**	.226**	.184**	
8. Influência Stress T-F	369	2.87	0.898	-.147**	.003	.003	.003	.280**	.055	.511**

Legenda: Idade (1\_ “≤25”; 2\_ “26-35”; 3\_ “36-45”; 4\_ “≥46”), Tempo de Serviço (1\_ “<5”; 2\_ “5-10”; 3\_ “1-15”; 4\_ “16-20”; 5\_ “>20”), N.º Filhos (1\_ “1”; 2\_ “2”; 3\_ “≥3”), Distância de residência (1\_ “<50Km”; 2\_ “50-100Km”; 3\_ “>100 Km”)

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Tabela 12 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos não-Pais

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Idade	145	2.17	0.627						
2. Tempo de Serviço	145	2.72	1.200	.720**					
3. Distância de residência	145	1.63	0.823	-.025	-.176*				
PSOF 4. Foco Trabalho	145	2.48	1.062	.128	.194*	-.034			
5. Separação T-F	145	3.40	0.906	.024	.037	-.060	.369**		
CTF 6. Influência Tempo T-F	145	3.14	0.890	.025	.149	.193*	.319**	.259**	
7. Influência Stress T-F	145	3.06	0.956	.063	.179*	.073	.350**	.219**	.612**

Legenda: Idade (1\_ “≤25”; 2\_ “26-35”; 3\_ “36-45”; 4\_ “≥46”), Tempo de Serviço (1\_ “<5”; 2\_ “5-10”; 3\_ “1-15”; 4\_ “16-20”; 5\_ “>20”), Distância de residência (1\_ “<50Km”; 2\_ “50-100Km”; 3\_ “>100 Km”)

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Diferenças de médias (t-Student/ANOVAS). Da análise da Tabela 13, revelaram-se significativas as diferenças entre os valores médios das dimensões:

– *Foco no trabalho*<sub>(M=2.35; DP=0.985)</sub> vs *Separação Trabalho-Família*<sub>(M=3.30; DP=0.893)</sub> ( $t=-20.953$ ;  $p<.000$ );

– *Influência Tempo Trabalho-Família*<sub>(M=3.06; DP=0.839)</sub> vs *Influência Stress Trabalho-Família*<sub>(M=2.93; DP=0.918)</sub> ( $t=3.703$ ;  $p<.000$ ).

Tabela 13 - Diferenças de médias na Relação Trabalho-Família (RTF)

Dimensões/Fatores		Paired t de Student			
		M	DP	t	p
PSOF	Foco Trabalho vs Separação T-F	2.35 3.30	0.985 0.893	-20.953	.000**
CTF	Influência Tempo T-F vs Influência Stress T-F	3.06 2.93	0.839 0.918	3.703	.000**

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .



As diferenças significativas da Tabela 13, à luz da análise intra-grupo, associam-se às diferenças estatisticamente significativas no *Foco Trabalho* entre Pais<sub>(M=2.29; DP=0.949)</sub> e Não-Pais<sub>(M=2.48; DP=1.062)</sub> ( $t=-1.948$ ;  $p<.05$ ) e na *Influência Stress Trabalho-Família* entre Pais<sub>(M=2.87; DP=0.898)</sub> e Não-Pais<sub>(M=3.06; DP=0.957)</sub> ( $t=-2.112$ ;  $p<.05$ ).

Da análise da Tabela 14 verificaram-se significativas as diferenças de média nas dimensões:

- *Separação Trabalho-Família* ( $U=21979.0$ ;  $p<.05$ ) ( $H_M=3.36$ ;  $DP=0.863$ ;  $M_M=3.14$ ;  $DP=0.958$ );
- *Influência Tempo Trabalho-Família* ( $U=20236.0$ ;  $p<.001$ ) ( $H_M=3.14$ ;  $DP=0.853$ ;  $M_M=2.84$ ;  $DP=0.758$ ).

Tabela 14 - Diferenças de médias na RTF por género

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Mann-Whitney		
						Z	U	p
PSOF	Foco Trabalho	Masc.	383	2.35	0.944	-1.084	23499.0	.278
		Fem.	131	2.33	1.099			
	Separação T-F	Masc.	383	<b>3.36</b>	0.863	-2.131	21979.0	<b>.033*</b>
		Fem.	131	<b>3.14</b>	0.958			
CTF	Inf. Tempo T-F	Masc.	383	<b>3.14</b>	0.853	-3.334	20236.0	<b>.001**</b>
		Fem.	131	<b>2.84</b>	0.758			
	Inf. Stress T-F	Masc.	383	2.88	0.924	1.814	27726.0	.070
		Fem.	131	3.05	0.891			

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.001$ .

As diferenças significativas da Tabela 14, à luz de uma análise intragrupo, associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

- Grupos de Pais e não-Pais (Tabelas 15 e 16): *Influência Tempo Trabalho-Família* nos Pais ( $U=9683.5$ ;  $p<.01$ ) ( $Pai_M=3.10$ ;  $DP=0.845$ ;  $Mãe_M=2.80$ ;  $DP=0.675$ ) e nos não-Pais ( $U=1800.5$ ;  $p<.05$ ) ( $H_M=3.26$ ;  $DP=0.869$ ;  $F_M=2.91$ ;  $DP=0.899$ );
- Apenas do grupo de Pais (Tabela 15): *Separação Trabalho-Família* ( $U=9957.5$ ;  $p<.05$ ) ( $Pai_M=3.33$ ;  $DP=0.863$ ;  $Mãe_M=3.04$ ;  $DP=0.929$ ) e *Influência Stress Trabalho-Família* ( $U=13831.0$ ;  $p<.05$ ) ( $Pai_M=2.82$ ;  $DP=0.893$ ;  $Mãe_M=3.05$ ;  $DP=0.898$ ).





Tabela 15 - Diferenças de médias na RTF dos Pais por género

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Mann-Whitney		
						Z	U	p
PSOF	Foco	Pai	284	2.30	0.909	-0.998	11211.0	.318
	Trabalho	Mãe	85	2.28	1.076			
	Separação	Pai	284	<b>3.33</b>	0.863	-2.465	9957.5	<b>.014*</b>
	T-F	Mãe	85	<b>3.04</b>	0.929			
CTF	Inf. Tempo	Pai	284	<b>3.10</b>	0.845	-2.790	9683.5	<b>.005**</b>
	T-F	Mãe	85	<b>2.80</b>	0.673			
	Inf. Stress	Pai	284	<b>2.82</b>	0.893	2.059	13831.0	<b>.039*</b>
	T-F	Mãe	85	<b>3.05</b>	0.898			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

Tabela 16 - Diferenças de médias na RTF dos Não-Pais por género

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Mann-Whitney		
						Z	U	p
PSOF	Foco	Masc.	99	2.51	1.026	-0.881	2070.0	.378
	Trabalho	Fem.	46	2.43	1.147			
	Separação	Masc.	99	3.43	0.867	-0.483	2164.0	.629
	T-F	Fem.	46	3.33	0.993			
CTF	Inf. Tempo	Masc.	99	<b>3.26</b>	0.869	-2.044	1800.5	<b>.041*</b>
	T-F	Fem.	46	<b>2.91</b>	0.899			
	Inf. Stress	Masc.	99	3.07	0.991	-0.056	2264.0	.956
	T-F	Fem.	46	3.04	0.888			

\* $p < .05$ .

Analisando a Tabela 17, são significativas as diferenças de médias, ao nível do(a):

- *Foco no trabalho*, entre Militares PN<sub>(M=2.56; DP=1.083)</sub> e Não-PN<sub>(M=2.30; DP=0.957)</sub> (U=16948.5;  $p < .05$ );
- *Influência Tempo Trabalho-Família*, entre Militares PN<sub>(M=3.60; DP=0.797)</sub> e Não-PN<sub>(M=2.94; DP=0.801)</sub> (U=10917.0;  $p < .000$ ).

Tabela 17 - Diferenças de médias na RTF por PN

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Mann-Whitney		
						Z	U	p
PSOF	Foco Trabalho	Sim	95	<b>2.56</b>	1.083	-2.117	16948.5	<b>.034*</b>
		Não	419	<b>2.30</b>	0.957			
	Separação T-F	Sim	95	3.31	0.986	-0.387	19193.5	.699
		Não	419	3.29	0.872			
CTF	Inf. Tempo TF	Sim	95	<b>3.60</b>	0.797	-6.815	10917.0	<b>.000**</b>
		Não	419	<b>2.94</b>	0.801			
	Inf. Stress TF	Sim	95	3.02	1.020	-1.011	18390.5	.312
		Não	419	2.90	0.894			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

As diferenças significativas da Tabela 17, à luz de uma análise intragrupo, associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:





- Grupos de Pais e não-Pais (Tabelas 18 e 19): *Influência Tempo Trabalho-Família* nos Pais ( $U=4853.0$ ;  $p<.0001$ ) ( $PN_M=3.58$ ;  $DP=0.741$ ; Não- $PN_M=2.93$ ;  $DP=0.790$ ) e nos não-Pais ( $U=1154.5$ ;  $p<.0001$ ) ( $PN_M=3.62$ ;  $DP=0.886$ ; Não  $PN_M=2.98$ ;  $DP=0.835$ );
- Apenas do grupo de não-Pais (Tabela 19): *Foco no trabalho* ( $U=1518.0$ ;  $p<.05$ ) ( $PN_M=2.80$ ;  $DP=1.145$ ; Não  $PN_M=2.37$ ;  $DP=1.015$ ).

Tabela 18 - Diferenças de médias na RTF dos Pais por PN

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney		
					Z	U	p
PSOF	Foco Trabalho	Sim	58	2.41	1.021	-0.728	8327.0
		Não	311	2.27	0.937		
	Separação T-F	Sim	58	3.19	0.939	9194.0	0.451
		Não	311	3.28	0.877		
CTF	Inf. Tempo T-F	Sim	58	<b>3.58</b>	0.741	-5.479	4853.0
		Não	311	<b>2.93</b>	0.790		
	Inf. <i>Stress</i> T-F	Sim	58	3.00	1.000	-1.075	8077.0
		Não	311	2.85	0.879		

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ ; \*\*\* $p < .0001$ .

Tabela 19 - Diferenças de médias na RTF dos não-Pais por PN

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney		
					Z	U	p
PSOF	Foco Trabalho	Sim	37	<b>2.80</b>	1.145	-2.182	1518.0
		Não	108	<b>2.37</b>	1.015		
	Separação T-F	Sim	37	3.49	1.044	-0.973	1785.0
		Não	108	3.37	0.858		
CTF	Inf. Tempo T-F	Sim	37	<b>3.62</b>	0.886	-3.862	1154.5
		Não	108	<b>2.98</b>	0.835		
	Inf. <i>Stress</i> T-F	Sim	37	3.05	1.066	0.043	2007.5
		Não	108	3.07	0.921		

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ ; \*\*\* $p < .0001$ .

Da análise da Tabela 20, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam diferenças estatisticamente significativas as subescalas:

- *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $\chi^2=8.524$ ,  $p<.05$ ), entre as faixas etárias “ $\geq 46$  anos” ( $M=2.84$ ;  $DP=0.856$ ) e “26-35 anos” ( $M=3.18$ ;  $DP=0.879$ ) (*Post Hoc*,  $p<.05$ );
- *Influência do Stress Trabalho-Família* ( $\chi^2=15.005$ ,  $p<.001$ ), entre as faixas etárias “ $\geq 46$  anos” ( $M=2.55$ ;  $DP=0.872$ ) e “26-35 anos” ( $M=2.94$ ;  $DP=0.945$ ) (*Post Hoc*,  $p<.05$ ), e entre as faixas etárias “ $\geq 46$  anos” e “36-45 anos” ( $M=3.02$ ;  $DP=0.873$ ) (*Post Hoc*,  $p<.001$ ).



Tabela 20 - Diferenças de médias na RTF por idades

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis			
							g.l.	$\chi^2$	p	
PSOF	Foco Trabalho	<25	17	2.09	1.1437	1.00	5.00	3	6.074	.108
		26-35	167	2.46	1.016	1.00	5.00			
		36-45	249	2.34	1.019	1.00	5.00			
		≥46	81	2.20	0.735	1.00	4.17			
	Separação T-F	<25	17	3.37	0.970	1.00	4.67	3	0.849	.838
		26-35	167	3.33	0.860	1.00	5.00			
		36-45	249	3.28	0.896	1.00	5.00			
		≥46	81	3.30	0.947	1.33	5.00			
CTF	Inf. Tempo T-F	<25	17	3.16	0.972	1.00	5.00	3	8.524	.036*
		26-35	167	<b>3.18</b>	0.879	1.33	5.00			
		36-45	249	3.05	0.783	1.00	5.00			
		≥46	81	<b>2.84</b>	0.856	1.00	5.00			
	Inf. Stress T-F	<25	17	3.22	1.098	1.00	5.00	3	15.005	.002*
		26-35	167	<b>2.94</b>	0.945	1.00	5.00			
		36-45	249	3.02	0.873	1.00	5.00			
		≥46	81	<b>2.55</b>	0.872	1.00	4.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

As diferenças significativas da Tabela 20, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 21), associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

– Grupos de Pais e não-Pais: *Influência do Stress Trabalho-Família* nos Pais ( $\chi^2(3)=42.760$ ,  $p < .05$ ), entre as faixas etárias “≥46 anos” ( $M=2.56$ ;  $DP=0.870$ ) e “36-45 anos” ( $M=2.96$ ;  $DP=0.862$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ ) e nos não-Pais ( $\chi^2(3)=8.154$ ,  $p < .05$ ), entre as faixas etárias “36-45 anos” ( $M=3.41$ ;  $DP=0.845$ ) e os “26-35 anos” ( $M=2.95$ ;  $DP=0.951$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ );

– Apenas do grupo de Pais: *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $\chi^2(3)=52.208$ ,  $p < .05$ ), entre as faixas etárias “≥46 anos” ( $M=2.84$ ;  $DP=0.861$ ) e “26-35 anos” ( $M=3.27$ ;  $DP=0.867$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ ).

Tabela 21 - Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por idades

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
								g.l.	$\chi^2$	p
Pais	Inf. Tempo T-F	26-35	74	<b>3.27</b>	0.867	1.67	5.00	3	52.208	<b>.017*</b>
		36-45	215	3.02	0.767	1.00	5.00			
		≥46	78	<b>2.84</b>	0.861	1.00	5.00			
	Inf. <i>Stress</i> T-F	26-35	74	2.93	0.944	1.00	5.00	3	42.760	<b>.017*</b>
		36-45	215	<b>2.96</b>	0.862	1.00	5.00			
		≥46	78	<b>2.56</b>	0.870	1.00	4.00			
não-Pais	Inf. Tempo T-F	<25	15	3.11	1.013	1.00	5.00	3	0.895	.827
		26-35	93	3.13	0.887	1.33	5.00			
		36-45	34	3.24	0.866	1.00	5.00			
	Inf. <i>Stress</i> T-F	<25	15	3.16	1.045	1.00	5.00	3	8.154	<b>.043*</b>
		26-35	93	<b>2.95</b>	0.951	1.33	5.00			
		36-45	34	<b>3.41</b>	0.845	1.00	5.00			

Nota: Foi retirado das análises “Pais” o grupo <25anos, cujo  $n=2$  e não-Pais o grupo ≥46anos, cujo  $n=3$ , i.e., é inferiores ao mínimo de 6 (KentState University, 2019b).



\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Da análise da Tabela 22, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam diferenças estatisticamente significativas as subescalas:

– *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $\chi^2(2)=28.231$ ,  $p < .000$ ), entre as especialidades de Apoio ( $M=2.88$ ;  $DP=0.775$ ) e Manutenção ( $M=3.14$ ;  $DP=0.865$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ ) e entre Apoio e Operações ( $M=3.37$ ;  $DP=0.828$ ) (*Post Hoc*,  $p < .000$ );

– *Influência do Stress Trabalho-Família* ( $\chi^2(2)=9.112$ ,  $p < .05$ ), entre as especialidades de Apoio ( $M=2.83$ ;  $DP=0.908$ ) e Manutenção ( $M=3.11$ ;  $DP=0.890$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ ).

Tabela 22 - Diferenças de médias na RTF por Especialidade

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
								g.l.	$\chi^2$	p
PSOF	Foco Trabalho	Apoio	249	2.32	1.001	1.00	5.00	2	4.680	.096
		Manutenção	144	2.26	0.877	1.00	5.00			
		Operações	120	2.53	1.035	1.00	4.83			
	Separação T-F	Apoio	249	3.33	0.919	1.00	5.00	2	2.278	.320
		Manutenção	144	3.22	0.864	1.67	5.00			
		Operações	120	3.35	0.858	1.00	5.00			
CTF	Inf. Tempo T-F	Apoio	249	<b>2.88</b>	0.775	1.00	5.00	2	28.231	<b>.000**</b>
		Manutenção	144	<b>3.14</b>	0.865	1.00	5.00			
		Operações	120	<b>3.37</b>	0.828	1.33	5.00			
	Inf. Stress T-F	Apoio	249	<b>2.83</b>	0.908	1.00	5.00	2	9.112	<b>.011*</b>
		Manutenção	144	<b>3.11</b>	0.890	1.00	5.00			
		Operações	120	2.91	0.931	1.00	5.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

As diferenças significativas da Tabela 22, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 23), associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

– Grupos de Pais e não-Pais: *Influência do Tempo Trabalho-Família* nos Pais ( $\chi^2(2)=28.231$ ,  $p < .0001$ ), entre as especialidades de Apoio ( $M=2.87$ ;  $DP=0.766$ ) e Operações ( $M=3.29$ ;  $DP=0.812$ ) (*Post Hoc*,  $p < .000$ ) e nos não-Pais ( $\chi^2(2)=14.856$ ,  $p < .001$ ), entre as especialidades de Apoio ( $M=2.90$ ;  $DP=0.800$ ) e Operações ( $M=3.54$ ;  $DP=0.842$ ) (*Post Hoc*,  $p < .001$ );

– Apenas do grupo de Pais: *Influência do Stress Trabalho-Família* ( $\chi^2(2)=9.112$ ,  $p < .05$ ), entre as especialidades de Apoio ( $M=2.76$ ;  $DP=0.894$ ) e Manutenção ( $M=3.06$ ;  $DP=0.863$ ) (*Post Hoc*,  $p < .05$ ).



Tabela 143 - Diferenças de médias dos na CTF dos Pais vs não-Pais por Especialidade

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
								g.l.	$\chi^2$	p
Pais	Inf. Tempo T-F	Apoio	174	<b>2.87</b>	0.766	1.00	5.00	2	28.231	<b>.000**</b>
		Manutenção	113	3.09	0.854	1.00	5.00			
		Operações	80	<b>3.29</b>	0.812	1.33	5.00			
	Inf. Stress T-F	Apoio	174	<b>2.76</b>	0.894	1.00	5.00	2	9.112	<b>.011*</b>
		Manutenção	113	<b>3.06</b>	0.863	1.00	5.00			
		Operações	80	2.88	0.923	1.00	5.00			
não-Pais	Inf. Tempo T-F	Apoio	74	<b>2.90</b>	0.800	1.00	5.00	2	14.856	<b>.001**</b>
		Manutenção	28	3.29	0.908	1.67	5.00			
		Operações	40	<b>3.54</b>	0.842	2.00	5.00			
	Inf. Stress T-F	Apoio	74	3.00	0.922	1.00	5.00	2	3.084	.214
		Manutenção	28	3.33	0.977	1.33	5.00			
		Operações	40	2.98	0.952	1.00	5.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

Da análise da Tabela 24, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam-se estatisticamente significativas as diferenças, ao nível da *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $\chi^2(2)=44.854$ ,  $p < .0001$ ), entre Distância “<50Km”<sub>(M=2.91; DP=0.809)</sub> e “50-100Km”<sub>(M=3.35; DP=0.792)</sub> (*Post Hoc*,  $p < .000$ ) e entre “<50Km” e “>100Km”<sub>(M=3.55; DP=861)</sub> (*Post Hoc*,  $p < .000$ ).

Tabela 24 - Diferenças de médias da RTF por Distância de Residência à Unidade

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
								g.l.	$\chi^2$	p
PSOF	Foco Trabalho	<50Km	369	2.34	0.985	1.00	5.00	2	0.785	.675
		50-100Km	76	2.41	1.028	1.00	4.83			
		>100Km	68	2.26	0.932	1.00	4.83			
	Separação T-F	<50Km	369	3.30	0.898	1.00	5.00	2	2.314	.314
		50-100Km	76	3.41	0.890	1.00	5.00			
		>100Km	68	3.18	0.869	1.33	5.00			
CTF	Inf. Tempo T-F	<50Km	369	<b>2.91</b>	0.809	1.00	5.00	2	44.854	<b>.000**</b>
		50-100Km	76	<b>3.35</b>	0.792	1.67	5.00			
		>100Km	68	<b>3.55</b>	0.861	1.67	5.00			
	Inf. Stress T-F	<50Km	369	2.88	0.935	1.00	5.00	2	5.210	.074
		50-100Km	76	3.14	0.810	1.33	5.00			
		>100Km	68	2.91	0.917	1.00	5.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ .

As diferenças significativas da Tabela 24, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 25), associam-se unicamente a diferenças estatisticamente significativas no grupo dos Pais ao nível da *Influência do Tempo Trabalho-Família* ( $\chi^2(2)=38.815$ ,  $p < .0001$ ), entre Distância “<50Km”<sub>(M=2.89; DP=0.770)</sub> e “50-100Km”<sub>(M=3.32; DP=0.728)</sub> (*Post Hoc*,  $p < .05$ ) e entre “<50Km” e “>100Km”<sub>(M=3.73; DP=857)</sub> (*Post Hoc*,  $p < .000$ ).



Tabela 25 - Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por Distância de Residência à Unidade

Dimensões/Fatores			n	M	DP	Min.	Máx.	Kruskal-Wallis		
								g.l.	$\chi^2$	p
Pais	Inf. Tempo T-F	<50Km	284	<b>2.89</b>	0.770	1.00	5.00	2	38.815	<b>.000***</b>
		50-100Km	48	<b>3.32</b>	0.728	1.67	5.00			
		>100Km	36	<b>3.73</b>	0.857	1.67	5.00			
	Inf. Stress T-F	<50Km	284	2.85	0.909	1.00	5.00	2	2.509	.285
		50-100Km	48	3.05	0.802	1.33	5.00			
		>100Km	36	2.76	0.931	1.00	5.00			
não-Pais	Inf. Tempo T-F	<50Km	85	2.98	0.929	1.00	5.00	2	8.155	.057
		50-100Km	28	3.39	0.743	1.67	5.00			
		>100Km	32	3.35	0.834	1.67	5.00			
	Inf. Stress T-F	<50Km	85	2.97	1.020	1.00	5.00	2	2.756	.252
		50-100Km	28	3.31	0.811	2.00	5.00			
		>100Km	32	3.08	0.884	1.67	5.00			

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .001$ ; \*\*\* $p < .0001$ .

As análises realizadas entre as subescalas PSOF e CTF face às variáveis sociodemográficas Tempo de Serviço e Número de filhos, não apresentaram resultados estatisticamente significativos.

#### 4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2

Pelo exposto, e em resposta à QD2 – *Como é percebida a relação trabalho-família pelos militares da FA?*, conclui-se que a amostra estudada, tende, em média, a percecionar que a organização promove a separação entre os assuntos familiares e profissionais (não apoiando, suficientemente, práticas de apoio à componente familiar), e que o fator tempo é a maior fonte de influência do aparecimento do CTF.

Os resultados revelam que os militares que percecionam de modo mais acentuado a influência do *stress* no sentido trabalho-família correspondem aos que ainda não são pais. O facto de a vida militar exigir uma elevada disponibilidade pessoal e temporal poderá ajudar a compreender que as questões laborais muitas vezes se prolonguem para a dimensão familiar. Neste enquadramento, os filhos poderão funcionar, ainda que, como mais uma fonte exigente de atenção, também como um alívio do *stress* laboral, pela forte, realização pessoal e qualidade de interação social que imprimem na vida de um pai/mãe.

Para além disso, os resultados mostraram que a perceção dos militares de que a organização defende a separação trabalho-família é, em média, mais sentida pelos homens relativamente às mulheres, e que são os homens, PN's e que residem a mais de 50 Km, que sentem uma maior interferência do tempo como fonte de aparecimento de conflito no sentido trabalho-família. Relativamente ao género, as questões mais relacionadas com as responsabilidades familiares encontram-se, ainda, tendencialmente, atribuídas às mulheres,



pelo que estas poderão percecionar o fator tempo (enquanto fonte de CTF) de um modo diferente dos homens. Militares mais velhos ( $\geq 46$  anos de idade) percecionam, em média, uma menor influência do tempo enquanto fonte de CTF, comparativamente com os militares com idades entre os 26-35 anos. O mesmo ocorre com os militares do Apoio, relativamente aos das áreas de Manutenção e Operações, que, em média, sentem como menor a influência do tempo no CTF.

Os militares PN, em média e face aos não-Navegantes, percecionam/sentem de forma mais acentuada que a organização promove a obrigação de terem um elevado foco nas questões profissionais e de passarem muito tempo no trabalho. Uma evidência eventualmente associada à elevada exigência de disponibilidade temporal, com consequente impacto negativo para a vida familiar, nas áreas operacional e de manutenção.

Consistente com este resultado, os militares mais velhos ( $\geq 45$  anos de idade) sentem de forma menos acentuada o *stress* como influência no sentido trabalho-família, comparativamente com os mais novos (26-45 anos). Um conjunto de resultados eventualmente associados a diferenças de maturidade, que poderá advir com a idade, repercutida em estratégias (mais adaptativas) para lidar com o *stress* laboral. E/ou, ao facto dos militares mais séniores terem, de modo expectável, maior estabilidade profissional e menor necessidade de afirmação profissional, sentindo assim, de forma menos expressiva, a influência do *stress* na vida familiar. Paralelamente, os militares da área de Apoio reportam uma perceção mais reduzida da influência do *stress* no sentido trabalho-família, relativamente aos da Manutenção. Uma evidência eventualmente relacionada com o facto da primeira ser a que mais se aproxima de uma atividade com maior previsibilidade.

Passando da análise da amostra total de militares para a análise intragrupo, foram encontradas diferenças maioritariamente ao nível do CTF. A variável Género, embora diferenciadora na amostra total (conforme acima analisado), não o é em termos de parentalidade, uma vez que pais e não-pais, face às mães e não-mães, sentem uma maior influência do tempo como fator de CTF. No que concerne ao desempenho de funções, o PN, comparativamente com o Não-Navegante, tanto os Pais como os não-Pais sentem uma maior influência do tempo enquanto fonte de CTF. Contudo, e somente nos não-Pais, os que são Navegantes, face aos não-Pais que não desempenham funções PN, sentem ainda uma exigência mais elevada no que se refere ao foco e ao tempo despendido no contexto de trabalho. Uma evidência possivelmente associada à luz da elevada dedicação e foco no trabalho que os militares PN assumem, principalmente quando estão alojados nas suas



unidades de colocação ou quando não têm filhos na sua dependência, que carecem de atenção e disponibilidade, aspetos que, muitas vezes, poderão alterar as prioridades de alocação destes recursos valiosos. Também no que à idade diz respeito, a parentalidade parece ter um papel diferenciador. À semelhança do que foi encontrado na amostra global, os pais  $\geq 46$  anos sentem menos o *stress* como fonte de conflito trabalho-família, do que os pais entre os 36-45 anos, à semelhança do que foi discutido para a amostra global. No grupo dos não-Pais, é uma faixa etária mais jovem, entre os 26-35 anos, que sente menos *stress* no CTF, comparativamente aos militares entre os 36-45 anos, que não têm filhos. Assim, a idade ao nível da parentalidade parece exercer alguma diferenciação na dimensão do *stress* no CTF, nomeadamente no sentido de aliviar, para quem tem filhos, o *stress* sentido no contexto laboral como fonte de CTF. Por sua vez, os pais 26-35 anos sentem maior influência do tempo no CTF, relativamente aos pais  $\geq 46$  anos, resultado já discutido na análise da amostra global.

No que concerne à variável Especialidade, os grupos Pais e não-Pais apresentam resultados distintos na dimensão influência do *stress* no CTF, verificando-se valores mais altos nas especialidades Manutenção relativamente às de Apoio, no grupo de Pais. Daqui se interpreta que o *stress* sentido no contexto laboral enquanto influência no CTF é mais acentuado na área da Manutenção do que na de Apoio, quando existem filhos. Relativamente à Distância de Residência à Unidade, a parentalidade é diferenciadora, visto que os resultados intragrupo espelham os que foram obtidos na amostra global, apenas no grupo dos pais.

Em síntese, a parentalidade parece ser um fator diferenciador na forma como PN e não-PN sente a exigência, por parte da organização, da dedicação e foco no trabalho; no modo como diferentes faixas etárias percecionam o CTF, sendo que, tendencialmente os Pais percecionam de modo vincado a influência do tempo como fonte CTF e os não-Pais sentem o *stress* como fonte CTF; bem como na forma como diferentes áreas de especialidades percecionam o CTF, nomeadamente, o *stress* como fonte de CTF é sentido de forma mais acentuada na área da Manutenção, face ao Apoio, quando existem filhos.

#### **4.3. Parentalidade, relação trabalho-família, e resposta à QC**

Pelo até aqui estudado, e em resposta à QC – *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?*, conclui-se a resposta afirmativa, na medida em que, apesar de não existir uma associação entre os estilos parentais e a perceção da relação trabalho-família (Apêndice D), a parentalidade tende





a ser diferenciadora nas perceções RTF. Ou seja, o simples facto de se ser pai/mãe tende a associar-se de forma diferenciadora à percepção do conflito trabalho-família e/ou ao suporte organizacional dado à família.

Os resultados revelaram diferenças significativas relativamente ao modo como os militares que são Pais, comparativamente com os que não são pais, encaram a influência do *stress* como fonte para o CTF. Conclui-se, daqui, que a parentalidade parece ter uma ação positiva na forma como é percecionado o CTF, quando a fonte do conflito é o *stress*, no sentido de atenuar a percepção negativa de que o *stress* com origem no trabalho poderá contaminar negativamente a esfera familiar.

A análise intergrupo (Pais vs. Não-Pais) permite concluir que a condição parentalidade (ser pai/mãe) é um fator mais diferenciador nas perceções relativas ao CTF, enquanto que na PSOF, apenas é diferenciador na dimensão *Foco no trabalho*, ao nível do PN. De facto, o PN que ainda não tem filhos parece sentir uma elevada exigência, por parte da organização, quanto à prioridade que estes militares têm que dar ao trabalho, em detrimento da componente familiar. Poderá ser explicativo o facto de vários militares (não-Pais) PN residirem na unidade, o que poderá ter como consequência uma menor disponibilidade para os assuntos pessoais/familiares. Relativamente às perceções CTF, a parentalidade parece ser diferenciadora na forma como diferentes faixas etárias de militares percecionam o *stress* e o tempo como fontes de CTF, sendo esta análise revestida de alguma complexidade. Com efeito, e para além do que já foi discutido anteriormente, importa referir que os não-Pais entre os 26-35 anos sentem de forma vincada o *stress* como principal fator no CTF, enquanto que os Pais da mesma idade sentem mais influência do tempo como fonte de CTF. Ou seja, apesar de os militares que são Pais poderem sentir um menor impacto do *stress* laboral na componente familiar (sendo que os filhos poderão atuar como um *buffer*, que alivia o stress), a questão do tempo necessário para dedicar ao trabalho parece ser prejudicial para as suas responsabilidades familiares. Por fim, a forma como o *stress* é sentido na componente familiar parece ser distinto, para Pais e não-Pais das diferentes áreas de especialidade, mostrando-se mais acentuado na área da Manutenção face à do Apoio, quando existem filhos. Uma evidência eventualmente indiciadora de que a área da Manutenção, face à do Apoio, poderá implicar um diferente nível de desgaste emocional, que interfere com as dinâmicas familiares, quando existem filhos.





## 5. Conclusões

Ao longo da vida adulta, várias são as situações que influem na vida de uma pessoa. Umas pela positiva, outras pela negativa. Umas de forma intensa, outras não. Outras, talvez das poucas, de forma significativamente transformadora, como é o caso do dia em que uma mulher ou um homem assumem a condição de pais, entrando no mundo da maternidade ou da paternidade.

Ou seja, a parentalidade, sentida frequentemente, como o papel de vida simultaneamente mais complexo e desafiante de um adulto, trazendo consigo mudanças irreversíveis e multidimensionais.

A relação entre as esferas familiar e profissional tem sido estudada em diversos contextos, verificando-se a importância em conciliar ambas para a otimização do desempenho e o aumento quer do bem-estar dos indivíduos, quer da produtividade organizacional.

Esta temática torna-se particularmente pertinente em contexto militar, atendendo a condição militar se afigura como altamente exigente, por exemplo, pela elevada disponibilidade de tempo e imprevisibilidade a que muitas vezes os militares estão sujeitos, podendo suscitar elevados níveis de *stress* no seio familiar.

Porque enquadrada na sociedade em geral, porque ciente da ímpar mais valia que são os recursos humanos numa Organização, e porque cada vez mais confrontada com uma maior escassez de recursos humanos, a FA não é naturalmente imune a esta realidade.

Neste seguimento, o presente trabalho de investigação teve como objeto a parentalidade dos militares da FA, e delimitou-se, nos domínios: temporal, à atualidade; espacial, aos militares da FA; e de conteúdo, à parentalidade e à relação trabalho-família.

Face ao referido, este estudo orientou-se pela QC de investigação, *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?*.

Concernente ao procedimento metodológico, a investigação realizou-se em três fases (exploratória, analítica e conclusiva), e caracterizou-se por um raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de estudo de caso.

No que respeita à estrutura, este documento ancorou cinco capítulos: introdução, enquadramento teórico e conceptual (integrando a revisão da literatura, conceitos estruturantes e modelo de análise), metodologia e método, análise dos dados e discussão dos resultados, e as presentes conclusões.



Relativamente ao OE1, *Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais*, estudado através da resposta à respetiva QD, o seu desenvolvimento foi efetivado pela aplicação de um questionário de autorrelato a 369 militares que são pais/mães. Da análise quantitativa dos dados, concluiu-se que os pais/mães estudados tendem, em média, a utilizar primariamente o estilo parental *Democrático*, caracterizada por uma comunicação aberta com os filhos, uma atitude afetuosa, responsiva e envolvida, que incentive a autonomia. A este, seguiu-se um estilo parental *Inconsequente*, e menos consistente do ponto de vista da disciplina, que passa pelo uso de uma atitude ou estratégias ora permissivas ora autoritárias. Por fim, surgiu o estilo *Coercivo*, que privilegia a punição física e medidas que forcem/contrariam a vontade da criança. Uma evidência, especificamente da maior expressão do estilo Democrático, possivelmente associada à valoração que os estudos lhe dão, porque percebido como mais adequado e adaptativo, e promotor de melhores resultados ao nível do desenvolvimento social, emocional e educativo da criança. Neste sentido, se os pais e mães da atualidade têm vindo a ser expostos para a necessidade de estratégias que passam por uma comunicação aberta, um relacionamento afetuoso e que encoraje a autonomia dos filhos, é expectável que procurem adotar este estilo parental com os seus filhos. Ainda assim, não é de negligenciar em alguns militares respondentes o possível efeito de desejabilidade social. Contudo, mesmo que exista um grau de desejabilidade social, as respostas dos indivíduos estudadas na presente investigação, não deixam de revelar a preocupação dos pais sobre a necessidade de adotarem um estilo equilibrado e que promova o bem-estar familiar e o desenvolvimento da criança. Concluiu-se que esta preocupação é mais evidente em mães relativamente aos pais, aspeto que é consistente com o facto de existir ainda, na sociedade portuguesa atual, uma atribuição do cuidado do lar e dos filhos maioritariamente ao género feminino, nomeadamente no que é expectável para o papel de mãe. Os resultados levaram ainda a considerar que a chegada de um segundo filho poderá trazer maior vulnerabilidade ao *stress* e sobrecarga de tarefas familiares, visto que o EP *Coercivo* e *Inconsequente* registam médias ligeiramente superiores quando existem dois filhos, comparativamente aos pais de filhos únicos. Adicionalmente, os pais mais velhos tenderam a adotar menos o EP *Coercivo*, aspeto que se poderá associar ao facto de terem filhos mais velhos, ou de eventualmente terem desenvolvido estratégias mais maduras/equilibradas para lidar com o papel parental.

Com referência ao OE2, *Analisar a perceção da relação trabalho-família pelos militares da FA*, e em resposta à correspondente QD, o seu estudo foi conseguido pela



aplicação de um questionário de autorrelato a 514 militares da FA (369 Pais e 145 não-Pais). Da análise quantitativa dos dados, foi evidenciado que esta amostra de militares, tende a perceber que a organização promove a separação entre os assuntos familiares e profissionais, não-cuidando, ou não-zelando, por práticas de apoio à componente familiar. No caso do conflito trabalho-família, a percepção mais acentuada de que este conflito tem como fonte a influência do tempo no aparecimento do conflito no sentido trabalho-família levou a crer que os indivíduos se ressintam pela elevada disponibilidade temporal que poderão sentir, enquanto exigência da condição militar.

A análise dos resultados permitiu também concluir que, em média, existe uma acentuada percepção de que a organização defende a separação trabalho-família, percepção que é mais sentida pelos homens, com maior expressão para os que desempenham funções de navegante. Dada a natureza das funções de PN e a própria missão da FA, bem como o facto de estas funções serem desempenhadas maioritariamente por homens, compreende-se a razão destes resultados, tendo em consideração a elevada implicação nas missões operacionais, destacamentos e afastamento do núcleo familiar que exigem. Um conjunto de possíveis razões consistentes com o facto de ser a área de Apoio quem menos sente a percepção de que o tempo é uma origem central no conflito trabalho-família.

Ainda no que concerne ao conflito trabalho-família, os resultados obtidos, revelaram que indivíduos séniores ( $\geq 46$  anos) sentem de forma menos acentuada o *stress* como influência no sentido trabalho-família, comparativamente aos indivíduos mais novos (26-35 anos e 36-45 anos) podem ser lidos pelo facto da maturidade que poderá advir com a idade, ser um catalisador do desenvolvimento de boas estratégias para lidar com o *stress* laboral. Associadamente, é natural que esta franja mais sénior de militares, detenha maior estabilidade profissional e menor necessidade de afirmação profissional, sentindo de forma menos intensa a influência do *stress* na vida familiar.

Face ao até aqui analisado, e no que versa o OG, *Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua percepção da relação trabalho-família*, e decorrente QC, verificou-se que apesar de não existir uma associação entre os estilos parentais e a percepção da relação trabalho-família, a parentalidade tem um papel diferenciador nas percepções da relação trabalho-família. Os militares que sentem mais a influência do *stress* como interferência no sentido trabalho-família são os ainda não-Pais, comparativamente com os que já o são. A vida castrense traz consigo, como se sabe, uma elevada exigência em termos disponibilidade pessoal e temporal, pelo que é compreensível



que as questões profissionais se prolonguem para a vida familiar. Neste enquadramento, os filhos poderão funcionar como uma espécie de *buffer*, que atenua o *stress* e os problemas sentidos no contexto laboral, pela fonte de realização pessoal e qualidade de interação social que imprimem na vida dos seus pais.

Pelo referido, concluiu-se que a parentalidade parece ter uma ação positiva na forma como é percecionado o conflito trabalho-família, quando a fonte do conflito é o *stress*, no sentido de mitigar a perceção negativa de que o *stress* com origem no trabalho poderá contaminar negativamente a esfera familiar.

Uma análise mais detalhada dos resultados permitiu concluir também que a parentalidade pode atuar como fator diferenciador na forma como os militares percecionam o suporte organizacional à família, nomeadamente no PN. A condição parentalidade (ser pai/mãe) atua igualmente como um fator que diferencia a perceção do CTF, mostrando que, tendencialmente, os não-Pais entre os 26-35 anos sentem uma acentuada influência do *stress* como origem no CTF, enquanto que os Pais da mesma faixa etária percecionam o tempo como fator do CTF, mostrando que, neste último caso, o tempo dedicado ao trabalho poderá ser prejudicial para a componente familiar. Por fim, concluiu-se que a área da Manutenção, comparativamente à do Apoio, acarreta um desgaste emocional muito próprio, que poderá interferir com a componente familiar, quando existem filhos.

Em matéria de **contributo para o conhecimento**, surge o enriquecimento do conhecimento das temáticas da parentalidade e da relação trabalho-família num contexto muito específico, como o militar (aeronáutico). Dito por outras palavras, considera-se que, do ponto de vista da investigação teórica, o presente estudo inova por trazer uma perspetiva centrada no bem-estar psicológico e organizacional, tentando compreender a dimensão da parentalidade no meio castrense. Contexto em que a literatura é praticamente inexistente. Adicionalmente, a literatura é escassa quanto à associação da temática da parentalidade com variáveis mais centradas no adulto, pelo que se constitui uma mais-valia também neste sentido.

Ao nível das **limitações**, identificam-se duas que, ainda assim, não minoram a robustez das evidências encontradas e servem de base para a possibilidade de estudos futuros. Uma relacionada com a amostra utilizada ser de conveniência, impossibilitando assim a generalização dos resultados para o universo. Limitação, que, contudo, foi amenizada pelo facto da amostra estudada se revelar relativamente robusta para afirmar empiricamente da pertinência e solidez das evidências aqui encontradas, e sugerir o interesse da sua réplica em



trabalhos futuros, com amostras mais significativas. A outra limitação é referente a ter sido utilizado um instrumento com medidas de autorrelato, sujeita a possíveis enviesamentos.

Quanto a **estudos futuros**, apresenta-se importante averiguar outros aspetos ligados à parentalidade e à relação trabalho-família, nomeadamente o *stress* parental, utilização de medidas de heterorrelato dos pais e autorrelato dos filhos, recurso a instrumento de medida de cariz qualitativo (como sejam as entrevistas), bem como continuar a investigar dimensões mais ligadas à vertente organizacional. Exemplificando, poderá ser interessante compreender a ligação entre estilos parentais e estilos de liderança, e analisar de que forma as competências desenvolvidas em contexto profissional podem enriquecer a dimensão familiar e vice-versa. Adicionalmente, será pertinente avaliar o binómio idade dos pais e idade dos filhos, bem como outras variáveis que possam influenciar as medidas aqui estudadas, nomeadamente aspetos relacionados com os modelos de família da atualidade (ex.: pais que não vivem diariamente com as suas crianças).

Por último, sugere-se como **recomendação de ordem prática**, que na melhoria das políticas de gestão organizacional, no que a recursos humanos diz respeito, a dimensão familiar possa ser encarada como uma alavanca para potenciar o desempenho e cumprimento da missão, pelo bem-estar psicológico promovido pelo equilíbrio trabalho-família. Pelo referido, e de forma sucinta, recomenda-se o desenvolvimento de medidas de tutela e práticas organizacionais promotoras da família e do bem-estar psicológico, como sejam uma ação de sensibilização relativamente à, ainda frequente, culpabilização que a organização e/ou os próprios pares imprimem em mães/pais que são confrontados com a necessidade de entrar de licença por gravidez de risco, ou licença de assistência a família.



## Referências Bibliográficas

- Alarcon, G., Lyons, J. B. & Tartaglia, F. (2010) Understanding Predictors of Engagement Within the Military. *Military Psychology*, 22(3), 301-310. Retirado de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/08995605.2010.492695>.
- Albuquerque, S. (2016). *Género e Estilos Parentais: Um estudo sobre a relação entre género dos pais e dos filhos e práticas de estilos parentais* (Dissertação de Mestrado em Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico). Instituto Superior de Educação e Ciências [ISEC], Lisboa.
- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. Retirado de <http://www.idealibrary.com>.
- Baumrind, D. (1966). Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior, *Child Development*, 37(4), 887-907. Retirado de [http://arowe.pbworks.com/f/baumrind\\_1966\\_parenting.pdf](http://arowe.pbworks.com/f/baumrind_1966_parenting.pdf).
- Baumrind, D. (1967). Child care practices anteceding three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, 75(1), 43-88. Retirado de <https://psycnet.apa.org/record/1967-05780-001>.
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monograph*, 4(1), 1-103. Retirado de [https://www.researchgate.net/publication/232564741\\_Current\\_Patterns\\_of\\_Parental\\_Authority](https://www.researchgate.net/publication/232564741_Current_Patterns_of_Parental_Authority).
- Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. Em J. Brooks-Gunn, R. Lerner, & A. C. Petersen (Eds.), *The encyclopedia on adolescence* (pp. 746-758). New York: Garland.
- Baumrind, D. (1993). The average expectable environment is not good enough: A response to Scarr. *Child Development*, 64, 1299-1317. Retirado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6927393e-f117-401d-83ce-b6f03451b3a7%40sessionmgr4008>.
- Bóia, A., Marques, T., Francisco, R., Ribeiro, M.T., & Santos, R.P. (2018). International Missions, Marital Relationships and Parenting in Military Families: An Exploratory Study, *Journal of Child & Family Studies*, 27(1), 302-315. Retirado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=5f830c2c-41c8-4f17-8a51-727145e7cf07%40sessionmgr4009>



- Bornstein, M. (2002). Preface. Em M. Bornstein (Ed.). *Handbook of Parenting* (2<sup>nd</sup> Ed.) (pp. ix-xii). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Brooks, J. (2013). *The Process of Parenting* (9th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Burrell, L. M., Adams, G. A., Durand, D. B., & Castro, C. A. (2006). The impact of military lifestyle demands on well-being, Army, and family outcomes. *Armed Forces & Society*, 33(1), 43-58. Retirado de <https://www.mendeley.com/papers/impact-military-lifestyle-demands-wellbeing-army-family-outcomes/>.
- Campaniço, S. (2014). *Conflito trabalho-família, ambiente organizacional e suporte do líder: um estudo com militares da Marinha* (Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas [ISCSP], Lisboa.
- Carapito, E. (2017). *Estilos Parentais Educativos: Estudo dos Efeitos Moderadores e Mediadores no Ajustamento Socioemocional de Crianças em Idade Pré-Escolar* (Tese de Doutoramento em Psicologia – Psicologia da Família). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa [FPUL], Lisboa.
- Carlson, D., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276. Retirado de <http://www.idealibrary.com>.
- Carvalho, V.S., & Chambel, M.J. (2017). Work–Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces and Society*, XX (X), 1-21.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116-129. Retirado de <http://dx.doi.org/10.1177/0894845315583113>.
- Chambel, M. J., & Carvalho, V. (2019). “International Study of Work and Family (ISWAF) Finland - “Estudo Internacional da Relação Trabalho Família”. Manuscrito por publicar.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22, 110–127. [https://www.researchgate.net/publication/236256007\\_Breach\\_of\\_Psychological\\_Con](https://www.researchgate.net/publication/236256007_Breach_of_Psychological_Con)





tract\_and\_the\_Development\_of\_Burnout\_and\_Engagement\_A\_Longitudinal\_Study\_Among\_Soldiers\_on\_a\_Peacekeeping\_Mission/citations.

- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2009). *Senhores do nosso destino*. Lisboa: Aletheia Editores
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113(3), 487-496. Retirado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.865.7470&rep=rep1&type=pdf>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. Retirado de [http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22\\_Perceived\\_Organizational\\_Support.pdf](http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22_Perceived_Organizational_Support.pdf)
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. Em J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 146-162). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Garcia-Marques, T., & Marôco, J. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and conflict family between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. Retirado de [https://www.researchgate.net/publication/287011938\\_Sources\\_of\\_conflict\\_between\\_work\\_and\\_family\\_roles\\_Academy\\_of\\_Management\\_Review\\_Vol](https://www.researchgate.net/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol)
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hoghugh, M. (2004). Parenting – An introduction. Em M. Hoghugh, & N. Long (Eds.), *Handbook of Parenting: Theory, research and practice* (pp. 1-18). London: Sage Publications.
- Holden, G. W. (2015). *Parenting: A dynamic perspective* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kaiser, H. (1974). An index of factor simplicity. *Psychometrika*, 39, 31–36.
- KentState University. (2019a, 12 de julho). SPSS Tutorials: Independent Samples t Test. [Página *online*]. Retirado de <https://libguides.library.kent.edu/SPSS/IndependentTTest>.
- KentState University. (2019b, 12 de julho). SPSS Tutorials: One-Way ANOVA. [Página *online*]. Retirado de <https://libguides.library.kent.edu/SPSS/OneWayANOVA>.





- Lei n.º 11/89, de 1 de Junho (1989). *Bases gerais do estatuto da condição militar*. Diário da República, 1ª série, 125, 2096-2097. Lisboa: Assembleia da República.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R.K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Maccoby, E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. Em P. H. Mussen (Series Ed.) & E. M. Hetherington (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 4. Socialization, personality, and social development* (4th ed., pp. 1-101). New York: Wiley.
- Maccoby, E. (2000). Parenting and its effects on children: on reading and misreading behavior genetics. *Annual Review of Psychology*, 51, 1-27. Retirado de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.51.1.1>.
- Reder, P., Duncan, S., & Lucey, C. (2003). *Studies in the assessment of parenting*. New York: Routledge.
- Robinson, C., Mandlco, B., Olsen, S.F., & Hart, C. (2001). Authoritative, Authoritarian, and Permissive Parenting Practices: Development of a new measure. *Psychological Reports*, 1995, 77, 819-830. Retirado de [https://www.researchgate.net/publication/232434027\\_Authoritative\\_authoritarian\\_and\\_permissive\\_parenting\\_practices\\_Development\\_of\\_a\\_new\\_measure](https://www.researchgate.net/publication/232434027_Authoritative_authoritarian_and_permissive_parenting_practices_Development_of_a_new_measure).
- Rothbard, N.P., & Edwards, J.R. (2003). Investment in work and family roles: a test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56, 699-730. Retirado de <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/RothbardEdwards2003.pdf>.
- Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. V. (Coords.) (2016). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Cadernos do IESM, 8. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares. Retirado de [https://cidium.ium.pt/docs/publicacoes/CADERNO\\_8.pdf](https://cidium.ium.pt/docs/publicacoes/CADERNO_8.pdf).
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415. Retirado de [https://www.researchgate.net/publication/247335058\\_When\\_Work-Family\\_Benefits\\_Are\\_Not\\_Enough\\_The\\_Influence\\_of\\_Work-Family\\_Culture\\_on\\_Benefit\\_Utilization\\_Organizational\\_Attachment\\_and\\_Work-Family\\_Conflict](https://www.researchgate.net/publication/247335058_When_Work-Family_Benefits_Are_Not_Enough_The_Influence_of_Work-Family_Culture_on_Benefit_Utilization_Organizational_Attachment_and_Work-Family_Conflict).



- Turner, E., Chandler, M., & Heffer, R. (2009). The Influence of Parenting Styles, Achievement Motivation, and Self-Efficacy on Academic Performance in College Students. *Journal of College Student Development*, 50(3), 337-346. Retirado de [http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009\\_TurnerChandleretal\\_JCSD.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_TurnerChandleretal_JCSD.pdf).
- Vieira, J. Ávila, M., & Matos, P. (2012). Attachment and Parenting: The Mediating Role of Work-Family Balance in Portuguese Parents of Preschool Children. *Family Relations*, 61, 31-50. Retirado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398–412. Retirado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>.
- Winsler, A., Madigan, A. L., & Aquilino, S. A. (2005). Correspondence between maternal and paternal parenting styles in early childhood. *Early Childhood Research Quarterly*, 20, 1-12. Retirado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885200605000086?via%3Dihub>
- Zigler, E. (2002). Foreword. Em M. H. Bornstein (Ed.). *Handbook of Parenting* (2<sup>nd</sup> Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (pp. xiii - xv).



## Apêndice A — Mapa Conceptual

Objetivo Geral	Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família.				
Objetivos Específicos	Questão Central	Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?			
	Questões Derivadas	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Técnicas de recolha de dados
<b>OE1</b> Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais.	<b>QD1</b> Como é que se caracterizam os estilos parentais dos militares da FA que são pais?	Estilos Parentais	Permissivo	Indulgência (Q2.5.; Q2.11; Q2.12)	Inquérito por questionário
			Autoritário	Coerção Física (Q2.1.; Q2.3.; Q2.14) Hostilidade Verbal (Q2.9.; Q2.16.; Q2.20) Punição (Q2.2.; Q2.7.; Q2.18)	
			Democrático	Ligação (Q2.4, Q2.8; Q2.10) Regulação (Q2.17.; Q2.19.; Q2.21) Autonomia (Q2.6.; Q2.13.; Q2.15)	
<b>OE2</b> Analisar a perceção da relação trabalho-família pelos militares da FA	<b>QD2</b> Como é percebida a relação trabalho-família pelos militares da FA?	Relação trabalho-família	Perceção de Suporte Organizacional à Família	Foco no trabalho (Q1; Q2)	Inquérito por questionário
				Separação trabalho-família (Q3; Q5; Q6)	
				Mais tempo no trabalho (Q4; Q7; Q8; Q9)	
			Conflito trabalho-família	Influência do <i>stress</i> no sentido trabalho-família (Q4; Q5; Q6) Influência do tempo no sentido trabalho-família (Q1; Q2; Q3)	



## Apêndice B — Questionário aplicado aos militares pais



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**  
**CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA**  
**2018/2019 (2.ª Ed).**

### INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

**A parentalidade em contexto militar:**  
**um estudo na Força Aérea Portuguesa**

Este questionário insere-se no âmbito da realização do trabalho de investigação da CAP/PSI Soraia Jamal que se encontra a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior 2018/2019 – 2.ª Ed., no Instituto Universitário Militar (IUM).

A investigação é orientada pela MAJ/PSI Cristina Fachada, e tem por objetivo estudar o Estilo e as Práticas Parentais dos militares da Força Aérea (FA) assim como questões no âmbito da relação família-trabalho.

**O questionário é anónimo e toda a informação recolhida é confidencial, sendo destinada, única e exclusivamente, à realização de investigação.**

A sua resposta é essencial para o sucesso deste estudo, e considerando que **não existem respostas corretas ou erradas**, solicita-se que **responda com sinceridade a todas as questões**.

Para responder deverá assinalar a opção que melhor corresponde ao seu caso ou opinião. Se considerar que a questão não se aplica à faixa etária do seu(sua) filho(a), imagine como procederá no futuro próximo.

O preenchimento deste questionário demorará cerca de 8 minutos.

Obrigada pela sua colaboração!



## 1. CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

### 1.1. Idade

- Até 25 anos ☐
- Entre 26 e 35 anos ☐
- Entre 36 e 45 anos ☐
- 46 anos ou mais ☐

1.2. Género: M ☐ F ☐

1.3. Especialidade \_\_\_\_\_

### 1.4. Tempo de serviço:

- Menos de 5 anos ☐
- Entre 5 e 10 anos ☐
- Entre 11 e 15 anos ☐
- Entre 16 e 20 anos ☐
- Mais de 20 anos ☐

1.5. Desempenho funções de Pessoal Navegante: Sim ☐ Não ☐

### 1.6. N.º de filhos:

- 1 ☐
- 2 ☐
- 3 ☐
- 4 ou mais ☐

### 1.7. Idade dos filhos:

- 0-2 ☐
- 3-5 ☐
- 6-10 ☐
- 11-13 ☐
- 14-16 ☐
- 17-19 ☐
- Mais de 20 anos ☐

1.8. Distância da residência à Unidade de Colocação:



- Até 50 Km ☐
- Entre 50 e 100 Km ☐
- Mais de 100 Km ☐

## 2. ESTILOS PARENTAIS <sup>3</sup>

Leia, por favor, as afirmações abaixo, e assinale a **frequência com que atua** do modo descrito com o(a) seu(sua) filho(a).

	Nunca	Raramente	Por vezes	Frequentemente	Sempre
2.1. Castigo fisicamente o(a) meu(minha) filho(a) para o disciplinar.	1	2	3	4	5
2.2. Quando o(a) meu(minha) filho(a) pergunta por que tem de obedecer, digo-lhe: “porque eu disse” ou “porque sou tua(teu) mãe(pai) e quero que o faças”.	1	2	3	4	5
2.3. Dou uma palmada ao(à) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) é desobediente.	1	2	3	4	5
2.4. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a falar dos seus problemas.	1	2	3	4	5
2.5. Acho difícil disciplinar o(a) meu(minha) filho(a).	1	2	3	4	5
2.6. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a expressar-se livremente mesmo quando ele(a) não concorda comigo.	1	2	3	4	5
2.7. Castigo o(a) meu(minha) filho(a) retirando-lhe privilégios, com poucas ou nenhuma explicação.	1	2	3	4	5
2.8. Conforto e sou compreensivo(a) quando o(a) meu(minha) filho(a) está “em baixo”.	1	2	3	4	5
2.9. Grito ou falo alto quando o(a) meu(minha) filho(a) se porta mal.	1	2	3	4	5
2.10. Elogio o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) se comporta bem.	1	2	3	4	5
2.11. Cedo quando o(a) meu(minha) filho(a) faz birra.	1	2	3	4	5
2.12. São mais as vezes em que ameaço castigar o(a) meu(minha) filho(a) do que aquelas em que realmente o(a) castigo.	1	2	3	4	5
2.13. Tenho em conta as preferências do(a) meu(minha) filho(a) quando se fazem planos para a família.	1	2	3	4	5
2.14. Agarro o(a) meu(minha) filho(a) com força quando ele(ela) desobedece.	1	2	3	4	5
2.15. Mostro respeito pelas opiniões do(a) meu(minha) filho(a), incentivando-o(a) a expressá-las.	1	2	3	4	5
2.16. Repreendo e critico o(a) meu(minha) filho(a) para o bem dele(a).	1	2	3	4	5

<sup>3</sup> Adaptado a partir da versão reduzida de Albuquerque (2016) e de Miguel, Valentim e Carugati (2009) da versão portuguesa reduzida do *Questionário de Dimensões e Estilos Parentais* (QDEP) de Carapito, Pedro e Ribeiro (2008) do *Parenting Styles and Dimensions Questionnaire* (PSDQ) de Robinson, Mandelco, Olsen e Hart (2001).



2.17. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) porque razões as regras devem ser cumpridas.	1	2	3	4	5
2.18. Uso ameaças como castigos, dando poucas ou nenhuma explicações.	1	2	3	4	5
2.19. Ajudo o(a) meu(minha) filho(a) a compreender o impacto do seu comportamento, incentivando-o(a) a falar sobre as consequências das suas ações.	1	2	3	4	5
2.20. Repreendo ou critico o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(a) não se comporta como eu espero.	1	2	3	4	5
2.21. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) as consequências do seu comportamento.	1	2	3	4	5

### 3. PERCEÇÃO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL À FAMÍLIA <sup>4</sup>

Indique, por favor, o quanto concorda com o grau em que cada uma das seguintes afirmações representa, no seu entender, a filosofia/crença da sua organização. Lembre-se que **estas não são as suas crenças pessoais, mas sim o que considera ser o “pensar”/a “política” da sua instituição.**

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
3.1. O trabalho deve ser a prioridade primária da vida de uma pessoa.	1	2	3	4	5
3.2. Longas horas no local de trabalho são a forma de alcançar a evolução.	1	2	3	4	5
3.3. É melhor manter os assuntos familiares separados do trabalho	1	2	3	4	5
3.4. Responder a necessidades pessoais, como tirar tempo para cuidar de filhos doentes, é desaprovado.	1	2	3	4	5
3.5. Os colaboradores devem manter os seus assuntos pessoais em casa.	1	2	3	4	5
3.6. A forma de evoluir nesta instituição é deixar fora do local de trabalho os assuntos que não são do trabalho.	1	2	3	4	5
3.7. Os colaboradores que tiram tempo de trabalho para tratar de questões pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.	1	2	3	4	5
3.8. É assumido que os colaboradores mais produtivos são aqueles que põem o trabalho à frente da sua vida familiar.	1	2	3	4	5
3.9. O colaborador ideal é aquele que está disponível 24 horas por dia.	1	2	3	4	5

<sup>4</sup> Adaptado a partir da versão portuguesa do questionário de *Ambiente de trabalho de suporte à família* de Campaniço (2014) e de Chambel e Carvalho (2019) do *Family-Supportive Organization Perceptions* (FSOP) de Allen (2001).



#### 4. RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA <sup>5</sup>

Leia, por favor, as afirmações abaixo, e assinale a frequência com que, no seu entender, é confrontado(a) com estas situações.

	Nunca	Raramente	Por vezes	Frequentemente	Sempre
4.1. O meu trabalho mantém-me afastado(a) das minhas atividades familiares, mais do que eu gostaria.	1	2	3	4	5
4.2. O tempo que necessito de dedicar ao meu trabalho, impede-me de participar em atividades e responsabilidades domésticas de forma equitativa.	1	2	3	4	5
4.3. Tenho que faltar às atividades familiares devido à quantidade de tempo que necessito de despende no trabalho.	1	2	3	4	5
4.4. Quando chego a casa do trabalho estou muitas vezes demasiado desgastado(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5
4.5. Estou, muitas vezes, tão emocionalmente esgotado(a) quando chego a casa do trabalho, que isso impede-me de contribuir para a minha família.	1	2	3	4	5
4.6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou muito stressado(a) para fazer atividades de que gosto.	1	2	3	4	5

<sup>5</sup> Adaptado a partir da versão portuguesa do questionário de *Conflito Trabalho-Família* de Campaniço (2014) e de Carvalho e Chambel (2016) da versão reduzida do *Work-Family Conflict* (WFC) de Carlson, Kacmar e Williams (2000).





**Apêndice C — Questionário aplicado aos militares não-pais**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR  
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS  
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA  
2018/2019 (2.ª Ed).**

**INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO**

**A parentalidade em contexto militar:  
um estudo na Força Aérea Portuguesa**

Este questionário insere-se no âmbito da realização do trabalho de investigação da CAP/PSI Soraia Jamal que se encontra a frequentar o Curso de Promoção a Oficial Superior 2018/2019 – 2.ª Ed., no Instituto Universitário Militar (IUM).

A investigação é orientada pela MAJ/PSI Cristina Fachada, e tem por objetivo estudar o Estilo e as Práticas Parentais dos militares da Força Aérea (FA). Neste âmbito, afigura-se ainda igualmente relevante analisar **questões no âmbito da relação família-trabalho**, sendo para tal muito importante as suas respostas.

O **questionário é anónimo** e toda a **informação recolhida é confidencial**, sendo **destinada**, única e exclusivamente, **à realização de investigação**.

A sua resposta é essencial para o sucesso deste estudo, e considerando que **não existem respostas corretas ou erradas**, solicita-se que **responda com sinceridade a todas** as questões.

Para responder deverá assinalar a opção que melhor corresponde ao seu caso ou opinião.

O preenchimento deste questionário demorará cerca de 4 minutos.

Obrigada pela sua colaboração!



## 1. CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

### 1.1. Idade

- Até 25 anos ☐
- Entre 26 e 35 anos ☐
- Entre 36 e 45 anos ☐
- 46 anos ou mais ☐

1.2. Género: M ☐ F ☐

1.3. Especialidade \_\_\_\_\_

### 1.4. Tempo de serviço:

- Menos de 5 anos ☐
- Entre 5 e 10 anos ☐
- Entre 11 e 15 anos ☐
- Entre 16 e 20 anos ☐
- Mais de 20 anos ☐

1.5. Desempenho funções de Pessoal Navegante: Sim ☐ Não ☐

### 1.8. Distância da residência à Unidade de Colocação:

- Até 50 Km ☐
- Entre 50 e 100 Km ☐
- Mais de 100 Km ☐

## 3. PERCEÇÃO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL À FAMÍLIA <sup>6</sup>

Indique, por favor, o quanto concorda com o grau em que cada uma das seguintes afirmações representa, no seu entender, a filosofia/crença da sua organização. Lembre-se que **estas não são as suas crenças pessoais, mas sim o que considera ser o “pensar” /a “política” da sua instituição.**

---

<sup>6</sup> Adaptado a partir da versão portuguesa do questionário de *Ambiente de trabalho de suporte à família* de Campaniço (2014) e de Chambel e Carvalho (2019) do *Family-Supportive Organization Perceptions* (FSOP) de Allen (2001).



	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
3.1. O trabalho deve ser a prioridade primária da vida de uma pessoa.					
3.2. Longas horas no local de trabalho são a forma de alcançar a evolução.					
3.3. É melhor manter os assuntos familiares separados do trabalho					
3.4. Responder a necessidades pessoais, como tirar tempo para cuidar de filhos doentes, é desaprovado.					
3.5. Os colaboradores devem manter os seus assuntos pessoais em casa.					
3.6. A forma de evoluir nesta instituição é deixar fora do local de trabalho os assuntos que não são do trabalho.					
3.7. Os colaboradores que tiram tempo de trabalho para tratar de questões pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.					
3.8. É assumido que os colaboradores mais produtivos são aqueles que põem o trabalho à frente da sua vida familiar.					
3.9. O colaborador ideal é aquele que está disponível 24 horas por dia.					

#### 4. RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA <sup>7</sup>

Leia, por favor, as afirmações abaixo, e assinale a frequência com que, no seu entender, é confrontado(a) com estas situações.

	Nunca	Raramente	Por vezes	Frequentemente	Sempre
4.1. O meu trabalho mantém-me afastado(a) das minhas atividades familiares, mais do que eu gostaria.					
4.2. O tempo que necessito de dedicar ao meu trabalho, impede-me de participar em atividades e responsabilidades domésticas de forma equitativa.					
4.3. Tenho que faltar às atividades familiares devido à quantidade de tempo que necessito de despende no trabalho.					
4.4. Quando chego a casa do trabalho estou muitas vezes demasiado desgastado(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares.					
4.5. Estou, muitas vezes, tão emocionalmente esgotado(a) quando chego a casa do trabalho, que isso impede-me de contribuir para a minha família.					
4.6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou muito stressado(a) para fazer atividades de que gosto.					

<sup>7</sup> Adaptado a partir da versão portuguesa do questionário de *Conflito Trabalho-Família* de Campaniço (2014) e de Carvalho e Chambel (2016) da versão reduzida do *Work-Family Conflict* (WFC) de Carlson, Kacmar e Williams (2000).



## Apêndice D — Análise de correlações entre os Estilos Parentais e a Relação Trabalho-Família

Da análise dos dados abaixo, e retirando-se a análise dos valores formatados a cinzento (já realizada acima), observa-se que não existe significância estatística entre as dimensões dos EP e as dimensões estudadas da relação trabalho-família.

	Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6
EP	1. Democrático	4.38	0.532						
	2. Inconsequente	2.36	0.467	-.063					
	3. Coercivo	1.68	0.512	-.039	<b>.389**</b>				
PSOF	4. Foco Trabalho	2.35	0.985	-.085	.067	.046			
	5. Separação T-F	3.30	0.892	.022	.150**	.008	<b>.397**</b>		
CTF	6. Influência Tempo T-F	3.06	0.839	-.007	.044	.047	.260**	.210**	
	7. Influência Stress T-F	2.93	0.918	.026	.124*	.132*	<b>.307**</b>	.110*	<b>.544**</b>

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$